North American Indian, Métis and Inuit Women Speak about Culture, Education and Work

Carolyn Kenny

Status of Women Canada
Condition feminine Canada
Canada

North American Indian, Métis and Inuit Women Speak about Culture, Education and Work

Carolyn Kenny

The research and publication of this study were funded by Status of Women Canada's Policy Research Fund. This document expresses the views of the authors and does not necessarily represent the official policy of Status of Women Canada or the Government of Canada.

March 2002

Status of Women Canada is committed to ensuring that all research produced through the Policy Research Fund adheres to high methodological, ethical and professional standards.

Specialists in the field anonymously review each paper and provide comments on:

- the accuracy, completeness and timeliness of the information presented;
- the extent to which the methodology used and the data collected support the analysis and recommendations; and
- the original contribution the report would make to existing work on this subject, and its usefulness to equality-seeking organizations, advocacy communities, government policy makers, researchers and other target audiences.

Status of Women Canada thanks those who contribute to this peer-review process.

Canadian Cataloguing in Publication Data

Kenny, Carolyn Bereznak, 1946- .

North American Indian, Métis and Inuit Women Speak about Culture, Education and Work

Text in English and French on inverted pages.
Issued also in French under t.p.: *À coeur ouvert : des Indiennes, des Métisses et des Inuites d'Amérique du Nord parlent de culture, d'instruction et de travail*
Issued also in Inuktitut under title: *Kanatami allait, allangajut amma inuit arnait uqausiqalaurningit iliqkusimita, ilinaqtuliriniullu amma iqkanajarniup miksanu*

Issued also on the Internet.
Includes bibliographical references.

ISBN 0-662-66222-9
Cat. No. SW21-90/2001

1. Native women — Canada — Social conditions.
2. Native peoples — Canada — Social life and customs.
3. Native peoples — Government policy — Canada.
4. Native women — Attitudes.
I. Canada. Status of Women Canada.
II. Title.
III. Title: *À coeur ouvert : des Indiennes, des Métisses et des Inuites d'Amérique du Nord parlent de culture, d'instruction et de travail.*
IV. Title: *Kanatami allait, allangajut amma inuit arnait uqausiqalaurningit iliqkusimita, ilinaqtuliriniullu amma iqkanajarniup miksanu*

E98.W8K36 2001 306'.089'97071 C2001-980388-5E

Project Manager: Julie Cool, Status of Women Canada
Publishing Coordinator: Mary Trafford, Status of Women Canada
Editing & Layout: PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction inc.
Translation: Perfectrad
Comparative read: Christiane Ryan
Translation Coordinator: Monique Lefebvre, Status of Women Canada
Translation Quality Control: Serge Thériault, Status of Women Canada
Translation (Inuktitut): Martha Flaherty

For more information contact:
Research Directorate
Status of Women Canada
123 Slater Street, 10th Floor
Ottawa, Ontario K1P 1H9
Telephone: (613) 995-7835
Facsimile: (613) 957-3359
TDD: (613) 996-1322
E-mail: research@swc-cfc.gc.ca

This document is also available for download on the Status of Women Canada Web site at: http://www.swc-cfc.gc.ca/

102-04700/

ABSTRACT

Three researchers conducted focus groups and interviews with 140 Aboriginal women in eight sites across Canada to study the barriers created by policies which do not support Aboriginal women to maintain full cultural lives while pursuing contemporary education and work. Sites included rural and urban Manitoba; Toronto, Parry Sound and Ottawa, Ontario; Vancouver and Merritt, British Columbia; Iqualuit, Nunavut; and rural and urban Nova Scotia. Researchers worked closely with advisors and site liaisons in each community. Participants offered stories. These were taped and/or transcribed and analyzed for values, themes and policy recommendations. A serious critique of the *Indian Act* and other policies affecting the lives of Aboriginal women is provided by the participants and researchers' analysis of policy documents.

TABLE OF CONTENTS

PREFACE iii

ACKNOWLEDGMENTS - GIVING THANKS iv

THE RESEARCH TEAM v

EXECUTIVE SUMMARY vii

INTRODUCTION 1

1. LITERATURE REVIEW 3
- Aboriginal Women and Work, Education, Culture 3
- Government Policies that Impact Aboriginal Women's Work and Education 8
- Aboriginal Women and Self-Governance 12

2. RESEARCH METHODOLOGY 14
- Doing Aboriginal Research 14
- Problems Doing Aboriginal Research 15
- Methods 15
- Notes on Action Plans 17
- Critique of Research Methodologies 17

3. CONTEXTS: ABORIGINAL WOMEN'S STORIES 19
- The Story of Barbara Bruce (Manitoba) 19
- The Story of Louise Chippeway (Manitoba) 20
- The Story of Cynthia Bear Bird (Manitoba) 22
- The Story of Elsie Basque (Nova Scotia) 24
- The Story of Patricia Doyle Bedwell (Nova Scotia) 27
- The Story of Rose Morris (Nova Scotia) 31
- The Story of Tecla Neganegijig (Toronto) 33
- The Story of Peggy Jamieson-Smith (Toronto) 36
- The Story of Sandra Monette (Toronto) 38
- The Story of Kim Wheatley (Toronto) 40
- The Story of Shirley Sterling (Vancouver) 41
- The Story of Two Aboriginal Woman (Ottawa) 44
- The Story of a Young Aboriginal Woman (Ottawa) 46
- The Story of an Aboriginal Woman (Parry Sound) 48
- The Story of an Inuit Woman 49
- The Story of an Inuit Woman (II) 50

4. INTERPRETATION OF THE STORIES 52
- Respect 53
- Trust 53
- Knowledge 53
- Balance 53
- Healing 54
- Safety 54

Governance 54
Discrimination 55
Diversity 55
Education 55
Work 55

5. POLICY RECOMMENDATIONS 59
Primary Policy Recommendation 59
Secondary Policy Recommendations 59

6. ANALYSIS OF THE FINDINGS 65
Coherence 65
Paradoxes 67
Limitations 69
Freedom 70
Personal Stories 72

7. CONCLUSION 74
Guidelines Created from our Study 74
Gaps in Policy Research on Aboriginal Women 76
Other Research Questions 77
Final Statement 78

APPENDIXES
A: Contacts for the Study 79
B: Participants in the Study 81
C: The Research Kit 83

REFERENCES 91

PREFACE

Good public policy depends on good policy research. In recognition of this, Status of Women Canada instituted the Policy Research Fund in 1996. It supports independent policy research on issues linked to the public policy agenda and in need of gender-based analysis. Our objective is to enhance public debate on gender equality issues in order to enable individuals, organizations, policy makers and policy analysts to participate more effectively in the development of policy.

The focus of the research may be on long-term, emerging policy issues or short-term, urgent policy issues that require an analysis of their gender implications. Funding is awarded through an open, competitive call for proposals. A non-governmental, external committee plays a key role in identifying policy research priorities, selecting research proposals for funding and evaluating the final reports.

This policy research paper was proposed and developed under a call for proposals in April 1997 on *the integration of diversity into policy research, development and analysis*. While it is recognized that women as a group share some common issues and policy concerns, women living in Canada are not a homogeneous group. Aboriginal women, women with disabilities, visible minority women and women of colour, linguistic minority women, immigrant women, lesbians, young women, poor women, older women, and other groups of women experience specific barriers to equality. Through this call for proposals, researchers were asked to consider these differences in experiences and situations when identifying policy gaps, new questions, trends and emerging issues as well as alternatives to existing policies or new policy options.

Six research projects were funded by Status of Women Canada on this issue. They examine the integration of diversity as it pertains to issues of globalization, immigration, health and employment equity policies, as well as intersections between gender, culture, education and work. A complete list of the research projects funded under this call for proposals is included at the end of this report.

We thank all the researchers for their contribution to the public policy debate.

ACKNOWLEDGMENTS - GIVING THANKS

Many people contributed to this project. In most cases, we have followed the counsel of our advisors to ask for participation and help from personal contacts. This approach has worked very well and has allowed us to experience the kindness and generosity of friends and family. Often, in-kind services were provided by organizations, which helped with expenses, but also helped enlarge the circle of participants and the sharing of responsibility among Aboriginal women.

First, we want to thank the participants of our study, who donated their time and told their stories. We are also very grateful for the thoughtful guidance of our advisors, Verna Kirkness, Shirley Sterling (advisor and storyteller) and Debbie Jetté. Though Debbie was only involved with our project for a short time, we found her advice invaluable. Marilyn Struthers contributed a great deal of time, creativity and originality in the early stages. Marilyn had to leave the project for personal reasons. We particularly appreciate her help in the design of our research methodology.

This work could not have been even imagined without the dedication of the site liaisons. In particular, we would like to thank Janet Fontaine, Cynthia Bird, Rose Purdy, Joan Chalifoux, June Spence, Faith Pegahmagabow, Cathy McGregor and Oleena Nowyook.

We thank Status of Women Canada for offering the primary funding for this project. Because of the limited funding available, we relied heavily on family and friends for lodging and hospitality. Thanks to Sophie Sterling, Haike's grandmother in Merritt; Pat and Cleve Purdon, Colleen's parents in MacTier; and Dean Purdon and Carol Fetterly, who provided accommodations for the Parry Sound and Ottawa site visits; Chief Debbie Robinson, Carolyn's friend in Yarmouth, Nova Scotia; Janet Fontaine, Carolyn's friend in Winnipeg; Fran and Carl Herman, Carolyn's friends in Toronto; and Noel McDermitt, Colleen's friend in Iqaluit for opening their homes to us and hosting us during project work. Thanks to Eva Arreak for opening up her home for focus groups in Iqaluit.

Good food is important in a gathering. And we had some help here too. We want to thank Shirley Sterling for preparing a wonderful meal for one of the Vancouver focus groups. Janet Fontaine offered many in-kind services personally and through organizations for the Winnipeg site. We would especially like to thank Janet, the Manitoba Women's Advisory Council and Manitoba Industry, Trade and Tourism, as well as Janet's sister, June Spence, who served as an advisor, liaison and representative with the Assembly of First Nations helping to arrange the Ottawa site and establishing contact with the Resource Centre of Toronto, which opened its doors to us and offered space and staff for all of the work in Toronto. Cathy McGregor of the Baffin District Board of Education was extremely helpful in setting up the Iqaluit site. Other organizations that helped us were Arctic College, Nunavut and the Aboriginal Resource Centre at the University of Ottawa, through the help of Claudette Commanda Cote. We want to offer special thanks to Devi Pabla, Eileen Mallory and Surjeet Siddoo, staff members at Simon Fraser University, who put many hours and lots of care into typing transcripts from the Winnipeg, Nova Scotia and Toronto sites; and Eileen and Devi for helping in the preparation of the final report.

THE RESEARCH TEAM

To conduct our research, we had to function in our research identities, which would allow us to be respectful witnesses, conduct our work in a professional manner and employ the skills we have developed over time in ethical and good research practice. Some relevant aspects of our identities are that we are all women, who have raised or are raising children. We struggle with the same issues as most of our participants. In qualitative research, one possible validity criterion is trustworthiness. Trustworthiness compels us to reveal ourselves, at least partially, to the participants, which we were able to do at times. Trustworthiness is also required in the creation of research documents so the reader knows who we are as human beings and will be able to judge our writings and our findings on our human strengths and limitations.

There is an aspect of all research that is interpretive. As researchers in an emerging academic culture of Aboriginal research, it is important that we reveal our identities as people. The integrity of Aboriginal research is closely associated with the integrity of the researchers, who they are as people, the way they live their own lives. Each member of the research team offers statements here revealing important aspects of her identity, which are germane to the project.

Haike Muller

I am a N'lakapamux woman, 29 years old, with a B.A. in Literature with a law degree. I have grown up in my N'lakapamux community — my mother's family. Who you are is the most important aspect of your identity. A lot of times, I work with my grandmother who is a big influence in my life. In our culture, we could just go and live with anyone in the family, and I did. I got a lot of culturally enriched training from my grandmother. I have experienced sexual harassment, racial discrimination, sex discrimination, cultural discrimination and age discrimination. I'm a single mother with a toddler. I am employed as the First Nations legal studies advisor at the University of British Columbia. I have taught courses at the Institute for Indigenous Government here in Vancouver including Indigenous Women and Leadership.

Colleen Purdon

I came to this project through my relationship with Carolyn, the project manager, who is an old and respected friend. I'm a White women, 47 years old and the mother of four children — two girls, who are just going out into the world of higher education now, and two boys. I have worked for many years with women and children in the area of the oppression of women — discrimination against women and violence against women have been at the centre of my work for almost 15 years now. I have learned to understand what happens to women and children in our culture through this work. I learned to listen and to talk with women about their realities. I've also worked with Aboriginal women and communities in this work as well. I grew up in a small village, with several First Nations communities right next door, but I never knew much about the people, and our community was not welcoming for

Aboriginal people. My parents fostered an Aboriginal child for many years, but I have always felt that I missed learning about Aboriginal people until much later in my life. I'm interested in alternative ways of thinking about things, about healing and bringing people together to look for constructive ways of being together — to create systems relationships that make the world a better place to live. As a woman, I've always worked and have really struggled with trying to do the work of a mother, creating a home for myself, my partner, my children and making money. It is a real juggling act keeping the practical side, the creative side and the spiritual side all going, and to do all of those things at the same time. Those are realities and themes that I know from my own experience. Being involved in this project has helped me to think about all of these things — and to learn a great deal about First Nations and Inuit women and their experiences. We share some common concerns — struggling to do the best we can in a man's world, working hard to keep some balance in our lives, and enjoying time together as women to talk and tell our stories.

Carolyn Kenny

I am a 53-year-old woman with Aboriginal and Ukrainian ancestry. My father, a first-generation immigrant, was raised in the coal mines of Pennsylvania and West Virginia. My mother is Choctaw from Louisiana. My mother was the first Native woman in her community to get a high school diploma. She encouraged me to get an education — to go as far as I could. Education was one of my mother's big priorities for her daughter. I have a Ph.D., and I have used my studies as a way to come to terms with a bicultural heritage, one which was usually not easy, but at the same time held a lot of meaning. My mother lost her Native mother when she was three years old and was tossed from one house to another. She was very bitter about this and consequently directed her bitterness toward her Native heritage. I have attempted to learn and grow culturally for myself, so I could pass our cultural heritage on to my children, and so I could work in my Aboriginal community and be a part of things. One year before my mother died, she came to accept her heritage and was treated with respect, as an elder, here in Vancouver at the First Nations House of Learning at the University of British Columbia. The Native people of Canada have been extremely kind to me and my family. I worked for many years as a music therapist. Now, much of my work is in First Nations education. I am an associate professor at Simon Fraser University in the Faculty of Education. I have experienced both discrimination and abuse as a woman. I have also struggled to raise my two children as a part-time, single mother. Now they are fine adults. I'm very proud of them. They both have a good education. Soon I'll be a grandmother.

All members of the research team are interested in making systemic changes. We all believe it is time to confront the avoiding attitude of "blaming the victim" embedded explicitly or implicitly in many research recommendations.

EXECUTIVE SUMMARY

In September 1997, Status of Women Canada provided funding for a two-year project to gather the stories of Aboriginal women in eight research sites across Canada for the purpose of making policy recommendations. Three researchers (two Aboriginal and one non-Aboriginal) worked closely with advisors and site liaisons, and conducted interviews and focus groups with 140 participants. The primary purpose for the research, following the recommendations of the Royal Commission on Aboriginal Peoples, was to provide direct benefits to the communities being researched. Researchers studied previous literature on the topic, particularly the latest Status of Women research findings of Madeleine Dion Stout and Gregory D. Kipling. A qualitative research methodology was used to report the stories and words of the participants, to describe values and critical themes, and to report policy recommendations.

Findings

This research gives voice to Aboriginal women. A long history of oppression has not diminished their capacity to work hard to improve their own lives and the lives of their children. However, the need for opportunities for advancement in education is critical. Many of the recommendations for policy changes, new design and implementation, and appropriate cultural interpretation are the same recommendations Aboriginal women have been making for many years. Consequently, researchers responded to the women's most frequent request by formulating one primary policy recommendation that would support communities in making their own policies. As well, researchers provide a critical analysis of current policies, including the *Indian Act*, that impact the lives of Aboriginal women.

Certain limitations of previous research were identified.

- **Often research is not reported around Aboriginal values**; therefore, research documents reflect hegemonic influences of a colonizing authority and continued colonization of Aboriginal women. This project was another attempt to take control of the research methodologies in order to make Aboriginal values the foundation of the research. Thus, the findings emphasize stories, and the power within the stories, along with the identification of four core Native values — respect, trust, knowledge and balance. Aboriginal values are often marginalized or romanticized without respect for their complexity. They provide a foundation from which the research can spring.

- **Policy research, in many cases, reiterates the same recommendations** that have been articulated by Aboriginal women over and over again. This type of research is done primarily by non-Aboriginal researchers who conduct their study with a limited view of how to use research methodology in standardized formats, conforming to "reductionistic" principles and analyzing beyond the words of the participants, when meanings are quite clear from participant expressions. However, some research done by Aboriginal researchers also reflects a type of "internalized oppression" and reiterates the grand narratives of the historically colonizing authority. Often there is little support for a discourse among

Aboriginal researchers and respectful non-Aboriginal researchers to create an appropriate Aboriginal research methodology. Dialogue and sharing shed light on new possibilities.

- **Often, policy recommendations regarding the lives of Aboriginal women are literature based**. Studies that keep the voices of Aboriginal women as the primary source of recommendations are extremely important to ensure decolonizing processes.

Primary Policy Recommendation

One primary policy recommendation, 17 secondary policy recommendations and some specific policy recommendations for each region were identified. These recommendations often reiterate previous research, but they are presented in a new context, specifically, the lives of the participants in this research. Women contributed their time to come once again, to tell their stories, to share their ideas about policy, with the consistency and endurance demonstrated by Aboriginal women throughout history. This commitment reflected the desire to contribute to positive social change for their communities, especially for children.

Our primary policy recommendation is for policymakers to conduct policy workshops in each community and create policies that are regionally based and created through a process of discourse within the communities. The policy makers must be the women themselves. Funds need to be spent on sending facilitators into each community, who can spend time experiencing the daily lives of the women, networking with agencies and individuals to become immersed in the context of the women's lives. These facilitators must have the skills to help women in policy design and implementation. A guarantee of implementation of these policies would be required.

INTRODUCTION

> We want to hear the stories of our elders about the way things were before the changes brought about by colonization. We want to hear from young Aboriginal women about their hopes and dreams for the future.... There are many stories waiting for the telling, the listening and hearing, the learning.

This was the opening statement in our 1997 proposal to Status of Women Canada for a project. "Why tell stories at all? The answer is relevant. We tell stories to answer hard questions, to teach behaviour, to purge our emotions, and to put order in our world" (McDermit 1999). The stories and themes that follow do exactly that.

Traditionally, in most Aboriginal societies, women were the caretakers of the moral character of the community. Leaders were accountable to them for every decision. Against all odds, Aboriginal women endure, and continue to fill this role. In focus groups and interviews, we heard from 140 Aboriginal women in eight sites across Canada, on the traditional territories of the Musqueam, Cree, Ojibway, Inuit, Mi'kmaq and N'lakapamux peoples, in accord with the guidelines established by the Royal Commission on Aboriginal Peoples (RCAP 1996a). Participants in Nova Scotia, British Columbia, Nunavut, Ontario and Manitoba contributed their time to our project. We worked closely with site liaisons in most settings and followed the advice of elders/advisors in designing and implementing our research. They suggested we use our personal contacts whenever possible.

Some settings were rural, some urban. Some of our work was on reserve, some in cities. We worked with women from many different First Nations, from ages 22 to 84. Given the limited resources provided for this project, we believe we have been able to obtain a cross section of Aboriginal women's views and their specific recommendations for policy, which was an important goal for our project. This approach represents qualitative research, grounded in the voices of the participants.

The four core values that emerged in the analysis of the research data are respect, trust, knowledge and balance. Under this broad umbrella of four values, we also discovered certain critical themes: healing, safety, governance, discrimination, diversity, education/cross-culturalism and work.

We found that most Aboriginal women do not believe their lives will change for the better because of policy. Many other researchers had come through their communities, and gathered "data." Most often, policies were recommended and not implemented, and women did not recognize their own voices in the policy documents that were produced.

We also heard from strong community leaders. These Aboriginal women had been fighting for many years to create policies to improve the lives of Aboriginal people, in general, and Aboriginal women in particular. But progress is slow. In some cases, we had the sense that these leaders were participating in our research out of respect for the researchers or site liaisons, with little hope that anything positive would result.

After we collected the policy recommendations, studied the literature and wrote our final report, we realized what we had suspected all along: many of the recommendations were the same as those made in previous reports. Aboriginal women have been making the same recommendations for the same policies for a long time with minimal change. One interviewee told us emphatically that this work had already been done by the Royal Commission on Aboriginal Peoples (1996). In Manitoba, policy had been recommended for Aboriginal women in 1992. It is rarely implemented. We selected some of the recommendations made by Madeleine Dion Stout and Gregory D. Kipling (1998) in their Status of Women Canada literature-based report, *Aboriginal Women in Canada: Strategic Research Directions for Policy Development*, and built upon them. We offer one key recommendation that will facilitate the implementation of further policy.

> Conduct policy workshops in each community and create policies that are regionally based and created through a process of discourse within the communities. The policy makers must be the women themselves. Funds need to be spent on sending facilitators into each community, who can spend time experiencing the daily lives of the women, networking with agencies and individuals to become immersed in the context of the women's lives. These facilitators must have the skills to help women in policy design and implementation. A guarantee of implementation of these policies would be required.

This is the recommendation we heard over and over again. We also made 17 secondary policy recommendations and some recommendations that were specific to each site.

1. LITERATURE REVIEW

Prepared by Haike Muller

Aboriginal Women and Work, Education, Culture

Of the 27 definitions of work offered by the Oxford dictionary, no more than two make reference to earning money (Lockhead 1998). Yet, when we set out on our review of literature on Aboriginal women and work, it was with the expectation that we were considering the place that Aboriginal women hold in the paid economy of this country and the policies which influence their roles as workers. The reviewed literature looks at the intersection of two characteristics of workers' issues in the workplace: that of being Aboriginal and of being a woman. The picture that unfolds in the literature is much more about unpaid work, and the low-paying nature of the work of Aboriginal women: issues that hold Aboriginal women statistically as the poorest of the poor (Blaney 1997).

The review provides an overview of literature that explores work and education policies that impact Aboriginal women. Then, it looks specifically at federal, provincial and community government policies that affect Aboriginal women's work experiences in the work force. A discussion of self-government and its pertinence and application to Aboriginal women within the context of work and education is included.

The central policy themes that emerge in the literature are as follows:

- Aboriginal women's control of their work, their definition of work and the value of the work they do in the larger social context;
- Aboriginal women's participation in governance at the federal, provincial and community levels, and the impact of self-government policies and structures on them;
- the availability and role of education and training programs in preparing Aboriginal women for work;
- the recognition and accommodation of traditional Aboriginal economies, including Aboriginal women's economies and evolving traditional work practices;
- the diverse nature of Aboriginal women's cultural and work experiences, and of their needs and aspirations with respect to work within their communities; and
- the misperceptions about work arrangements and structures among Aboriginal peoples, and the impacts of those misperceptions on Aboriginal women.

To be a woman worker in this country is to have the majority of one's work held as largely invisible. The spotlight shines clearly on paid work, often unskilled or poorly paid, because it is what counts in the measured economy. The range, quantity and significance of women's work have been massively underestimated, not least of all by women themselves (Miles 1989). Women workers are, at best, referred to as dual-employed with scant recognition for the unpaid home labour of women in child care, housework and family making. Today, nearly half of the paid labour force is made up of women, yet working women with children continue to spend on average 1.6 hours a day more doing unpaid work in the home compared to their male

partners (Lockhead 1998). Despite employment and equality rights under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and policy efforts concerning pay equity and equal access in the work place, women continue to earn 63 cents for every dollar earned by men. Only one woman in five has a full-time job paying over $30,000, and women fill 70 percent of part-time jobs.

Aboriginal women face an array of race-related issues in the work force that are compounded by issues around gender and socio-economic status. Issues identified for women generally are present for Aboriginal women, but magnified, and made many times more complex by cultural and economic differences, and by the systemic racism and sexism entrenched in Canadian culture. For many Aboriginal women, being Native in the work force is much more a defining issue than being a woman. In a 1984 study, Linda Lange examined the work experience of women at the Norman Wells Oilfield Expansion and Pipeline Project. She pointed out that while prejudices with respect to both race and sex prevailed, being Native felt like a more important factor than being female (Lange 1984 in Nahanee 1997). Similarly, Jeremy Hull in his 1983 study of Native women and work in Winnipeg, found that 60 percent of the women in his sample experienced being Native as "at least a partial barrier to employment," while less than 50 percent felt that their gender was a barrier "to some extent." When asked to identify major barriers to employment, 9.5 percent of responses reflected prejudice against Native peoples and four percent mentioned gender prejudice (Hull 1984).

Equality for women is a central position for the Canadian women's movement and a key platform with regard to policy construction in the areas of women's work. However, it is not an easy fit for Aboriginal women, and there are different perceptions of whether gender equality should be sought in the work force where Aboriginal women are present. Turpel-Lafond (1997) examined the Royal Commission on the Status of Women's mandate to "inquire into the status of women in Canada to ensure for women equal opportunities with men in all aspects of Canadian society." The goal of equality with White men, she suggested, creates a concept of gender equality that denies Aboriginal experiences and is conceptually and culturally inappropriate for First Nations women. She notes that in the Cree community, women are at the centre and men traditionally have a responsibility to be women's helpers. Responsibility to the people is the central organizing principle of the community, not equality (Turpel-Lafond 1997).

Teresa Nahanee (1997), on the other hand, suggested that Aboriginal women must embrace the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in order to guard against the erosion of gender equality within the context of Aboriginal self-government. She argued that the *Indian Act* imposed a system of patriarchal customs and laws on First Nations communities that has become so ingrained among First Nations peoples that it stripped women of gender equality and created male privilege as the norm on reserve lands.

In a broader discussion, other authors, such as Andrew and Rodgers (1997) and Irving (1990), stepped out of the equality issue as framed in Canadian labour politics and focussed on Aboriginal women and the relationship between work and culture. Such studies are important in that they transcend the Canadian political context and the European tradition of White male dominance, and situate women in roles within very different, older and more traditional political structures. Because Aboriginal nations are not a single nation, and do not

have a single common political structure, the role of Aboriginal women in this literature is diverse, situational and cannot be reduced to a single tradition in the way it can be for women of European descent. The article acknowledges matrilineal, matriarchal and woman-centred traditional systems, where women transmitted the core values and beliefs of the communities to which they belonged, had the power to select and dispose of male chiefs and filled leadership roles as clan mothers. Further, it describes how in contemporary settings, Aboriginal women struggle to maintain the traditional roles they held within their communities (Andrew and Rodgers 1997).

As noted, generalizing Aboriginal women's experiences with respect to education and work does not accurately reflect the diversity and uniqueness of their experiences; thus, it is difficult to clearly pinpoint markers of "successful" Aboriginal women in the work world, in categorical terms. Caroline Anawak, a northern politician, was asked specifically about the qualities of successful northern Aboriginal women. Her response was that successful women are those who step out of traditional women's roles; they either marry outside their Aboriginal culture, or separate from their husbands to obtain a living (Illnik 1990). For Aboriginal women of other nations, success may be understood and defined differently. Further, the work and education experiences of women in other communities may require a different focus in terms of policy revision and development.

Along with the relationship of gender to work, Aboriginal women's varied cultural and political histories shape their relationship to work in Canada. Culture can be seen as more than the rich mosaic of Aboriginal tradition. Couture (1985) described culture as a continuum of experience, ranging from highly acculturated urban experiences, to traditional land-based experiences in northern communities. Couture's continuum of experience includes language and custom, culture, organization and personal identity. This view of culture compels us to focus on the multi-dimensional qualities of "experience" and on the diverse factors that have influenced Aboriginal peoples' work and education experiences, such as colonization.

Nahanee (1990) traced the restructuring of Dene women's work from the traditional bush and craft work that fit well with a nomadic life, to work in the village in contemporary settings. In the village, there is ready access to cheaply made consumer goods. Thus, women's traditional handwork is no longer sought after by the community; as a result, the work becomes under-valued. Since the community no longer expresses a need for the goods produced in traditional times, many women residing in the village no longer have a compelling desire to carry out the practices, and the practices themselves begin to fade.

Moreover, the breakdown of women's traditional culture has a direct effect on children and their education. Children who live in the contemporary villages attend school in which the skills they learn are skills that prepare them for paid work and participation in Western economies leaving less and less time and emphasis on traditional work. New moral codes of behaviour, role expectations and values about paid work learned at school and in church create further alienation from culture and traditional work.

Salomie Cousins (1994) explored the impacts of subsistence cycles on the choices Aboriginal women make about work and their satisfaction within the work force. For example, during certain times of the year, many Aboriginal peoples go hunting, fishing or berry picking, which

takes them away from their work. If they are prevented from carrying out these activities, they are unhappy and, in many cases, have to choose between their job and the activity. Thus, employers need to be more sensitive to the cultural and subsistence practices of Aboriginal communities, particularly where they have employed Aboriginal women, as these subsistence practices have a direct bearing on the retention and satisfaction of Aboriginal employees.

Education is tied closely to the discussion of work and, frequently, is offered as a solution to many of the employment problems faced by Aboriginal women. However, research indicates that although education polices offer some solutions for Aboriginal women seeking better work opportunities for themselves, the education system has, conversely, been a site of oppression. For instance, many Aboriginal peoples in Canada attended residential schools set up by the Canadian government and churches to provide schooling and vocational training to Aboriginal children. But these schools were also part of the Canadian government's systemic attack on Aboriginal languages, traditional practices and family structures. Many who attended these schools suffered physical, emotional and mental abuse and, as a result, have been unable to lead healthy lives and obtain jobs. Further, those responsible for running the schools reinforced Victorian notions of gender by separating the girls from the boys, and by restricting the girls to vocational training and domestic work. This affects the choices Aboriginal women make regarding their work, and the opportunities available to them outside the domestic sphere. Finally, many of the children who attended the schools graduated from the residential schools with a substandard education; thus, they were unable to attend university and develop professional careers.

On the other hand, many traditional educational practices of Aboriginal peoples have been a source of strength for Aboriginal women. Traditional education prepared Aboriginal children to live successfully in their societies through example, experiential learning and oral tradition in a system based on holistic development and transmitted by cultural experts such as elders. In today's education system, such practices have the potential to prepare Aboriginal children for academic training and professional careers, and increase the retention rate of Aboriginal students within the school system. But often, such practices are underutilized, or not used at all. Rather, the education system imposes Western values and Western approaches to education, rendering the education system a very undesirable and hostile place for Aboriginal students.

One must also examine the historical developments in Aboriginal education to understand better the contrast between traditional education and contemporary, Western education systems and their impact on Aboriginal women. In *First Nations Schools: Struggles and Triumph* (1994) Bowman and Kirkness identified four stages in Aboriginal education:

- traditional;
- federal government day schools and residential schools;
- provincially run schooling; and
- the era of *Indian Control of Indian Education* (NIB c1972).

As noted, residential schools have had a devastating impact on Aboriginal women. Provincial schools have also proven to be unsuccessful in providing Aboriginal women with an adequate

education and preparing them for the Canadian work force with up to 98 percent drop-out rates among Aboriginal students.

Indian Control of Indian Education (NIB c1972) was a policy paper drafted by the National Indian Brotherhood (precursor of the Assembly of First Nations). The policy argued for parental involvement and local control of Aboriginal education. This led to the establishment of local band schools, local education agreements negotiated between bands and school districts for better Aboriginal language and culture curriculums and programs, such as the Native Indian Teacher Education Program, which combines teacher training with cultural education. While there are still vast discrepancies in funding (few band schools have gymnasiums), and current education policies regarding Aboriginal students do not fully address the issues that many Aboriginal peoples face, Aboriginal peoples have made major gains in education. Many have assumed control of education within their own communities, and the retention rate of students in local band schools has been much higher than the retention rate of Aboriginal students in public schools.

Although the education system has changed in many respects since residential schools were in operation, Couture (1985) suggested that the current system still embodies Western ideals and standards that are at odds with Aboriginal approaches to learning. He warned that current educational programming for Aboriginal people is still inadequate in terms of retaining students and providing them with an adequate education that will prepare them for the work force.

Hull (1984) tied socio-economic background to the success of Aboriginal women's employment. Since many Aboriginal women are poor, they are unable to obtain a higher education and reap the work benefits of education. In his study, he pointed out that the level of formal education Aboriginal women attain bears a relationship to employment only in sectors where Aboriginal women do not have a significant presence, such as social services and manufacturing. In sectors where they have a strong presence, such as clerical and sales work, the level of education women attain bears little relationship to their employability.

Lange (1984) challenged the link between employment and education. She suggested that employability within the community is related to the level of education gained outside the community. Thus, there is little point in negotiating for policies that provide more and better training programs to increase employment within the community. Such programs are only useful when they are tied to upgrading skills for women who are already employed.

Other authors (Irving 1990; Nahanee 1990) suggested that how one engages in analyses of Aboriginal peoples and economics has a direct bearing on the value placed on traditional work. Nahanee (1997) critiqued the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada and suggested that, often, current economic analyses ignore the importance of traditional Aboriginal approaches to economics. Yet, such approaches may be crucial to understanding how economics work within Aboriginal communities. Barter, subsistence hunting, gathering and farming, trapping and craft work simply don't enter into the Commission's analysis. Rather, the Commission proposes solutions that benefit White, rather than Aboriginal northerners.

Nahanee's framework for considering Aboriginal women's work sets out three distinct economies: domestic work in the home, paid work outside the home and a third area unique to Aboriginal women — traditional or bush work. She draws a unique relationship between the "welfare economy and bushwork." Domestic work that includes housework and child care is largely unpaid work for Aboriginal women. To compound problems for Aboriginal women, many are unable to access child care and, thus, are unable to obtain jobs and participate in the formal economy (Hull 1984). One's ability to access education is also of central importance to finding work; for many Aboriginal peoples, education is not available for a variety of reasons, including inadequate schooling and preparation.

Bush work or women's traditional work is related to the land and to crafts. For some Aboriginal women, it is the area of work most affected by the loss of identity and culture. For the Dene, it is the area of work identified as contributing to a greater understanding of economic development and analysis. Nahanee noted that the welfare economy, typically seen by Western cultures as the result of a lack of work ethics, is vital to many Aboriginal people in that it supports their main pursuit of traditional work by providing them with cash to purchase traps and other equipment without requiring time away from traditional work.

Irving (1991) continued this discussion in an examination of the women's craft industry in the Northwest Territories. This women's industry amounted to $22 million in external sales in 1987, a figure deceptively low, because it too, does not account for "informal sales" and "in-kind" transactions. Her analysis pointed to the importance of traditional work to Aboriginal women, and set recommendations for the restructuring of women's work so they can take control of their work.

M'Closkey (1996) examined how Western perceptions which see craft work as being distinct from fine art affect the value placed on Aboriginal women's craft work, which is not seen as fine art. Consequently, the craft work these women do is often undervalued and subject to economic exploitation. M'Closkey then argued that, despite these distinctions, the economic pressures and the barriers these women face, they continue to engage in weaving because they see it as central to their culture and find personal fulfillment in it.

Government Policies that Impact Aboriginal Women's Work and Education

In this section, we concentrate on the three levels of government (federal, provincial and local) that are responsible for developing policy on Aboriginal women. We examine the extent to which policies developed by each level of government have directly or indirectly affected Aboriginal women's experiences with work and education. The focus is on four areas in particular:

- Aboriginal women and leadership;
- employment opportunities for Aboriginal women;
- child-care support; and
- treaty making and local governance.

The *Indian Act* includes provisions that deal with the structure, composition and powers of band councils: the eligibility of members who run for council, the voting procedures and a statement that all band council resolutions are subject to ministerial approval. There are no sections that focus specifically on the needs of Aboriginal women or that guarantee a place for Aboriginal women on council. This has a bearing on Aboriginal women and their work both within and outside the community. If they are not guaranteed a place on council, they have no power to make decisions regarding their work opportunities and the treatment of workers in the community. Further, they cannot participate in negotiations with employers and government outside the community to further their interests. In sum, they cannot formally make decisions respecting work policies on any level whether in respect of work or education in their own communities or outside the community. Any opportunity for Aboriginal women to have a voice, to take leadership and to ensure support for an issue (i.e., day care) in this system will be accidental, and very much dependent on the whims of those with the power to make decisions.

Further, the powerlessness of women with respect to policy development at the local band council level is further exacerbated by the requirement that all band council decisions be subject to ministerial approval. Thus, Aboriginal women are not required to adhere to the decisions of their own council members, and are also subject to a Western value system that places men at the forefront of decision making.

A chapter in *Aboriginal Law: Cases, Materials and Commentaries* (Isaac 1995) considers the issue of sexual equality in the Canadian legal system. Its focus is on the *Indian Act*, particularly the sections dealing with status and membership. It looks at the history of *Indian Act* policy on status and membership, and its effects on the economic and social conditions of Aboriginal women. "The position of Indian women with respect to labour-force participation and income, suggests that they are the most severely handicapped in their exchange relations with employers" (p. 400). Isaac suggested that this is largely a result of *Indian Act* policies referring to Aboriginal women, specifically the sections on status and membership, which he criticizes. Before the 1985 amendments to the *Indian Act,* Aboriginal women lost their status and membership when they married non-Aboriginal men. After 1985, Aboriginal women regained status and membership; however, the Act prevents grandchildren of these women from getting status, limiting status to the children of the Aboriginal women who were denied their status before 1985.

Another issue regarding the amendments to the *Indian Act* on status and membership is that they interfere with efforts by Aboriginal communities to secure local governance for themselves. Specifically, the amendments interfere with the Aboriginal right to determine membership and status. In the *Twinn* decision (*Sawridge Band* v. *Canada* [1997] F.C.J. No. 794 (F.C.A.)), an Aboriginal band argued that its right to determine its own membership and status had been breached by the amendments to the *Indian Act.* Although the court decided that Aboriginal women's right to retain status and membership on marriage must be preserved, the decision gave rise to mixed feelings. On the one hand, many feel it is critical that Aboriginal women's rights be preserved. On the other hand, many also feel that communities should have the right to govern themselves and determine their own laws on membership and status. The amendments and the decision bring into question whether self-determination of Aboriginal peoples is possible under present legal and constitutional

ambiguities. This has serious implications for Aboriginal women in the workplace, particularly in Aboriginal communities, because if Aboriginal women are denied the right to status and membership, they are denied eligibility to sit on council and make decisions about internal policies on employment.

There are no sections within the *Indian Act* that specifically address employment. Further, there are no sections that protect the property interests of Aboriginal women who live on reserve land, which is also tied to Aboriginal women's employment. Self-employment opportunities for women become difficult, if not impossible, when they are denied access to land use in their own communities and cannot obtain a division of matrimonial property on reserve lands.

In *Discrimination in the Law and the Administration of Justice* (Water 1993), human rights laws are criticized for failing to live up to Charter standards on discrimination. Specifically, Water's article raised the concern that there is a tendency by groups who encounter discrimination, particularly those who are doubly disadvantaged (i.e., Aboriginal women), to endure incidents of discrimination because of the delays and difficulties of filing human rights complaints. Further, human rights commissions rarely use their legislation in a proactive way to advance equality rights, and tend to take a passive approach in dealing with discrimination (i.e., waiting for individuals to file complaints before taking action). Further, the commission focusses on individual rather than collective experiences; this leaves those who address such issues, in a collective sense, with feelings of frustration because the system does not adequately address their concerns in a manner that is sensitive to their particular needs.

Recommendations for change to human rights legislation and policy include:

- provide open-ended coverage to those groups that are discriminated against;
- allow for the protection of groups that have not had the benefit of human rights protection because they are not included in the legislation (i.e., discrimination against persons who are on welfare, particularly single mothers);
- ensure that human rights commissions and tribunals are independent of government and powerful interests in our society, and representing the views of the population rather than those of the elite;
- set up new separate agencies to address systemic discrimination; and
- provide an adequate remedy to those seeking relief for discriminatory conduct.

The *Sahtu Dene and Métis Comprehensive Land Claim Agreement,* 1993 has sections dealing with economic development and government employment contracts. Its focus is on economic and employment activity of the government, and it sets out policies on how government economic development programs and public activities should be structured. Section 12 states that the government shall support the traditional economy of the people, assist with economic development and encourage employment within that community. It also states: "Government shall review job qualifications and recruitment procedures to remove inappropriate requirements in respect of cultural factors, experience, or education." (Section 12.1.2 (d)). Further policies include consultation with the Sahtu Tribal Council on a regular

basis (sections 12.1.3 and 12.1.4) on matters relating to economic development programs and on its contracting policies, procedures and approaches regarding government activities which give rise to employment (Section 12.2.2).

The *Agreement between the Inuit of the Nunavut Settlement Area and Her Majesty the Queen in Right of Canada* (1993) has a section entitled "Inuit Employment Within Government," which sets out employment objectives and policies. Part 2 sets out the objective of this article of the agreement, which is to increase Inuit participation in government employment in the Nunavut Settlement Area to a representational level (Section 23.2.1). Part 3 provides that the Government shall undertake a detailed analysis of the labour force of that community to determine the availability, interest and level of preparedness of Inuit for government employment (Section 23.3.1). Part 4 states that the Government shall prepare an Inuit employment plan to increase and maintain the employment of Inuit at a representational level (Section 23.4.1) and outlines what to include in this employment plan (Section 23.4.2).

The agreement also requires the Government to develop and implement pre-employment training plans (Section 23.5.1), and assist with the establishment and maintenance of support measures to enhance the potential for success of the measures undertaken (Section 23.6.1). It states that a review panel is to identify and recommend measures to correct any deficiencies in the implementation of this part of the agreement (Section 23.7.1).

One point to be included in the employment plan is an analysis of personnel systems, policies, practices and procedures in the organization to identify those which potentially impede the recruitment, promotion or other employment opportunities of Inuit (Section 23.4.2(c)). Also, there are sections, which provide for more Inuit involvement in selection panels for employment, and cross-cultural awareness and training (Section 23.4.2).

Although there is no specific reference to Aboriginal women, many of these sections impact the way employment procedures and hiring practices affect the women in these communities. For example, the sections dealing with identifying systems, policies, practices and procedures that impede employment opportunities of Inuit, and cross-cultural awareness could have a bearing on subsidies available to Aboriginal women, with the possibility that the policies on subsidies would reflect the cultural differences of Aboriginal people, particularly Aboriginal women. For example, policies on child-care subsidies would allow for Aboriginal relatives who live in the same household to receive subsidies.

In considering policy and law to effect change for Aboriginal women in the areas of work and education, one must be aware of the limitations of using law as a focal point for policy change. Sherry Pictou (1996) noted the danger of using a legal system that speaks to experiences that support the ideology of inferiority/superiority and which locates Aboriginal women and their cultures within the realm of the inferior. How can law be used as a tool to effect change for Aboriginal women, when it is a male-dominated system, and the language of the legal system is largely based on Eurocentric, male-oriented experiences?

Aboriginal Women and Self-Governance

It is important to examine further the relationship between Aboriginal women's work and education experiences and self-government. Bill C-31 amendments, as noted earlier, led to positive changes for women and community members who lost their status. But the amendments also give rise to other concerns such as how communities are going to reconcile the need to preserve the interests of women with the desire to secure self-governance. Further, for many communities, band lands have not been increased to accommodate the influx of Bill C-31 members, and land disputes have created conflict. Moreover, the amendments do not provide for continued status and membership to the future generations of Aboriginal people who are descendants of the Aboriginal women who regained their status.

Many participants in our study expressed fears about the implementation of self-governance in their communities. Many feel community governments are not being regulated and are permitted by current policies to make decisions that benefit themselves. Many questioned whether current councils would be willing to address the needs of Aboriginal women or give women a voice in government.

The Native Women's Association of Canada (NWAC) has provided suggestions for how best to address the needs of Aboriginal women while at the same time preserving the right of Aboriginal peoples to self-govern (Krosenbrink-Gelissen 1991: 358-360). In sum, constitutional protection for the rights of Aboriginal peoples must be clear, unambiguous and adequately secured. NWAC takes the position that while self-government is a political priority for Aboriginal peoples, sexual equality must stand above Aboriginal self-government, at least until the self-governing structures and laws of Aboriginal peoples incorporate the concerns and rights of Aboriginal women. Further, NWAC refuses to accept any proposal by the federal government unless sexual equality for Aboriginal women is guaranteed.

As have many authors who addressed the problems created by the 1985 amendments to the *Indian Act*, Jackson (1994: 184) noted the dilemma Aboriginal peoples face in their attempts to recover what she calls a "fading cultural identity" with the right of Aboriginal women to equal participation in government and to membership and status in their own communities.

On the other hand, Turpel (1991) stated that equality is not always seen as central to the policy goals of Aboriginal women and is often seen by Aboriginal women as an individualistic notion that alienates women from others in the community. She noted (pp. 179-180) that her commitment is to a "communitarian" notion of responsibilities to her peoples, as learned through traditional teachings and life experiences, as opposed to her own interests as an individual.

Aboriginal women scholars have also criticized some feminist theories for being blind to the larger concern of colonization and its impact on Aboriginal communities (Donaldson 1999). Arguably, certain theories of feminism are seen as attempts to colonize because they identify problems and offer solutions that are largely focussed on non-Aboriginal, rather than Aboriginal, problems and experiences.

Pictou (1996), on the other hand, stated that feminism offers women from her community an opportunity to locate and express experiences as Mi'kmaq women. She argued that feminism provides a way to reclaim experiences of equality inherent in Mi'kmaq culture, not to impose values that are inherently non-Aboriginal. While feminism tends to focus on gender and patriarchy as central sites of struggle, it can provide more and better insights for Aboriginal women seeking answers to questions about their work and education experiences.

Ultimately, whether communities are contemplating the establishment or recognition of self-government through the making of treaties or through court proceedings, Aboriginal women insist they be given high priority in the development of Aboriginal justice systems and program initiatives. They want significant power in decision making to ensure they and their children are safe within their communities and in relation to other Canadian governments (RCAP 1995: 275).

This report emphasizes the importance of Aboriginal women's voice and control over policies affecting their lives and the lives of Aboriginal peoples, particularly children.

2. RESEARCH METHODOLOGY

Every effort was made to keep the research methodology accessible to the participants. Our philosophy allowed us to focus on direct experience. We used a form of participatory research conducting interviews and soliciting feedback. Our research was qualitative in nature. We conducted a content analysis keeping our methods simple so we would not overshadow the narratives of the women themselves.

Doing Aboriginal Research

Since the publication of the *Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples* in 1996, researchers in Aboriginal communities are advised to follow the guidelines set out by the Royal Commission. The abstract from the Commission's "Ethical Guidelines for Research" (RCAP 1996a: 1) states:

> These guidelines have been developed to help ensure that, in all research sponsored by the Royal Commission on Aboriginal Peoples, appropriate respect is given to the cultures, languages, knowledge and values of Aboriginal peoples, and to the standards used by Aboriginal peoples to legitimate knowledge.

Guidelines are described at length in the government publication under the categories of principles, guidelines, consent, collaborative research, review procedures, access to research results and community (RCAP 1996a).

The following is a paraphrased summary of the major points from these guidelines that have been applied to the current study funded by Status of Women.

- Research about Aboriginal people must reflect their own perspectives.
- A purpose of any study of Aboriginal peoples should be to establish the authenticity of orally transmitted knowledge.
- A multiplicity of viewpoints must be represented from each Aboriginal community.
- How does the current study challenge previous assumptions based on research in the area?
- The consent process is extremely important and should be fully understood by the participants.
- Collaborative procedures in Aboriginal community-based research are essential.
- Consultation in these communities is also essential at the levels of planning, execution and evaluation of results.

- Results must be presented when possible in accessible terms so participants can understand the meaning of the research and the implications for their lives.

- It is extremely important that participants in the study receive some benefit from the research.

- The transfer of skills to Aboriginal peoples in the communities is very important so they can work toward managing their own research.

We designed the current project to comply with these guidelines.

Problems Doing Aboriginal Research

Linda Tuhiwai Smith, in *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples* (1999), offered a dramatic critique of much of the research that studies Aboriginal peoples. A few succinct quotes from her introduction provide another context for our research methodology.

> The word itself, "research", is probably one of the dirtiest words in the indigenous world's vocabulary (p. 1).
>
> This book identifies research as a significant site of struggle between the interests and ways of knowing of the West and the interests and ways of resisting of the Other (p. 2).
>
> [S]tories about research and particularly about researchers were intertwined with stories about all other forms of colonization and injustice (p. 3).
>
> Research is one of the ways in which the underlying code of imperialism and colonialism is both regulated and realized. It is regulated through the formal rules of individual scholarly disciplines and scientific paradigms, and the institutions that support them (p. 8).

Smith emphasized the importance of histories in studies about the lives and conditions of Indigenous peoples. And at the centre of histories are stories. Even before the publication of Smith's book, as researchers, we made a commitment to stories.

Project researcher Colleen Purdon quotes Noel McDermit from his Inuit myths lecture at Arctic College (1999): "Why tell stories at all? The answer is relevant. We tell stories to answer hard questions, to teach behaviour, to purge our emotions, and to put order in our world. The stories and themes that follow do exactly that."

Methods

This study is exploratory and qualitative in nature. Three researchers interviewed 140 Aboriginal women in one-to-one interviews or focus groups in eight Aboriginal communities across Canada. Because of funding restraints, only one researcher worked in each community

in partnership with local Aboriginal agencies, networks and bands. Though demographics were not a formal focus of the study, the informal gathering of data indicated that participants ranged in age from 21 to 84 years and represented a variety of socio-economic levels.

The study is also ethnographic, ethnography meaning literally "portrait of people." It is influenced by the methods developed by Sara Lawrence Lightfoot and Jessica Hoffmann Davis (1997).

Researchers worked extensively with liaisons from each community to design the research, engage participants in education about the study, especially the consent form, locate elders to be advisors and begin meetings with prayers, arrange for food and advise on local matters. As well, several National advisors, all of whom were Aboriginal leaders and elders, were involved at all stages.

The Four Research Questions

1. What have you experienced in attempting to advance your education and find meaningful work?
2. Have you experienced conflict between realizing your work goals and living a "cultural" life? What have they been?
3. What do you recommend in terms of policy changes that would diminish these conflicts?
4. What do you need in a general sense to support coherence between your cultural life and your work life?

In Manitoba, Toronto and Nova Scotia, interviews were taped and transcribed. Liaisons served as note takers in these communities. At all the other sites, the liaisons, official note takers or the researchers themselves took extensive notes.

When all the data were collected, each researcher sent transcripts to the liaisons to circulate to participants for feedback. Liaisons then returned these transcripts to researchers. In the next phase of the project, researchers wrote preliminary reports for their sites and sent them to each community for feedback. Once again, liaisons circulated the reports to participants and sent back the revised drafts. The changes were incorporated. As well, interim reports were sent to Status of Women Canada at each stage of the project, as required by contract.

Results were analyzed through a qualitative content analysis into core values, critical themes and policy recommendations based on the narrative reports of the participants. Policy recommendations were made and the findings were analyzed by the project manager. The final draft, submitted to Status of Women Canada made extensive use of the stories and narrative reports of the participants and was organized into chapters so each of the eight communities could maintain the integrity of difference.

In the original research design, action plans were to be a component. Once in the communities, we realized that the limitations of the study included the ability to formulate action plans, which would have taken a lot more time to design, than the time allotted this project.

Notes on Action Plans

Action plans, when designed within the research process, are a form of action or participatory research advocated by Paulo Freire and Peter Park (Freire et al. 1998). Bentz and Shapiro (1998: 127) stated: "The intention [of action research] is to change a system, and the values are those of participation, self-determination, empowerment through knowledge, and change."

This research project reflects a broad approach to action research in that it encouraged participants to take responsibility for policy by making their own recommendations. The telling and recording of the women's stories was also a form of action research, in the broad sense, because these are critical components for enduring social change. Respectful listening to participants is important if the data collected are to be authentic and true. Therefore, respectful listening is an element of action research. Accurate reporting is also necessary for social responsibility in the research process. These foundational steps begin to create a trust between the participants and researchers, a foundation that can lead to more formal action research and the creation of action plans.

The limits of this study prevented the long-term building of the knowledge and trust through the creation of action plans. As well, action plans must have their origin in the communities and be created over time by community members if they are to be enduring and effective. In Aboriginal communities, they must include an elaborate consultation process, which is community based.

Critique of Research Methodologies

The tendency to diminish or dismiss the direct experience or lives in context of Aboriginal women and others is reinforced by limited definitions of science. This is a problem in the social sciences in general. It is specifically a problem in Aboriginal research when, as Smith (1999) proposed, the historical contexts, and thus the stories, are so important. In cases of injustice or inequity, it is through the stories that we can logically deduce "where we went wrong." This is particularly true in the case of policy. Shapiro and Bentz (1998) proposed a view of social research that considers cultures of inquiry, with each culture holding a position of equal authority. One of these cultures of inquiry is phenomenology, which studies direct experience. Though it is based more on a philosophical position, phenomenology can also be reflected in methodology. In fact, phenomenological methods of inquiry are available in this tradition, for example, Clark Moustakas (1994). In feminist research, there are many examples of women's stories being the focus of studies, (Fine 1991; Hahn 1983; Haraway 1988; Harding 1987; hooks 1990).

Even some Aboriginal researchers reflect irreconcilable positions when it comes to research that highlights the experience of Aboriginal women. In a 1998 study by Madeleine Dion Stout

and Gregory D. Kipling for Status of Women Canada, entitled *Aboriginal Women in Canada: Strategic Research Directions for Policy Development*, the researchers stated:

> [O]ne must also question whether the existing research priorities of policy makers and project funders accurately adhere to the day-to-day realities of Aboriginal women "on the ground," or whether they are not more reflective of the political agendas of politicians, bureaucrats and other elites whose interests are far removed from the immediate concerns of Aboriginal women (p. 28).

In this succinct statement, Dion Stout and Kipling characterized the core dilemma existing between the policy makers and Aboriginal women "on the ground." How to eliminate this dilemma is yet another question. One would assume that education on both sides might create positive change. On the one hand, policy makers become educated about the lives of Aboriginal women "on the ground," their immediate concerns, their day-to-day realities, in essence, their stories. On the other, Aboriginal women become educated about policy and the role of policy in their lives, and they are empowered to participate fully in the policy-making process.

However, in another part of their report, Dion Stout and Kipling diminished the place of these stories.

> [A]t a time when evidence-based decision making reigns supreme, complete dependence on small sample sizes, life histories, personal narratives or other qualitative research methodologies is likely to affect the credibility of the research findings, and also the chance of decisive action (p. 28).

Dion Stout and Kipling later implied that qualitative research is not even scientifically credible (p. 39).

Often, participatory methodologies are set aside at the analysis stage. Professional research analysts take over interpretation of the data with little experience or specific day-to-day knowledge of participants "on the ground." This eliminates the possibility for understanding and, critically, for empathy, an important element of the decision-making process. Thus, communication between Aboriginal women and policy makers becomes an ever-widening gap based on professional expertise and interpretation, which often has very little to do with the lives of the women themselves. Therefore, the women cannot relate to the policies. Policies do not reflect their day-to-day needs, their experiences "on the ground," in day-to-day lives.

Indeed, though the Stout Dion and Kipling study is an excellent review of the literature for strategic development, it is a study based entirely on academic texts and documents. Not one interview was done with an Aboriginal woman in this study.

The unfortunate result of this widening gap is, as Linda Tuhiwai Smith (1999) might suggest, the recolonization of Aboriginal women in which the power over the lives of these women is placed in the hands of an elite few. Most often, these elite few have very little understanding of their direct experience, of their lived contexts.

3. CONTEXTS: ABORIGINAL WOMEN'S STORIES

These stories are representative of the Aboriginal women who participated in our study. Though we would have liked to include many more narratives, the women who offered these particular stories gave collective voice to many of the values, critical themes and policy recommendations echoed by the vast majority of the 140 women participating in the study within a context of their lived experience.

The Story of Barbara Bruce (Manitoba)

It's very hard to do this in this kind of setting and in such a short time. It takes a long time to tell your story. I am going to try to answer some of these questions. My spiritual name is Flies High Thunderbird Woman. I follow the red road. I am from Saulteaux and Cree descent. I have always known who I've been. My father was a fisherman, trapper and dug seneca root for a living. My mother was a housewife and mother. My father was an alcoholic and a batterer. So it was a difficult situation, difficult upbringing. I am the middle child who played the role of mediator between my siblings and, most important, between my father and mother. Often, I stopped my father from hitting my mother. I wanted to share a little bit of my history because it has to do with the number one question. I was sexually abused by the age of six months and when you talk about being stalked, being raped, being manipulated, being molested, I too suffered with these things for a very long time. The perpetrator died in 1985. Until that time, I felt he was my shadow. My healing process started in 1985 with traditional and contemporary healing methods. As a result of my abuse, I always felt I couldn't accomplish anything. There is no way that I could go to university because nuns and priests told me that I couldn't go. They said I would never make it. I couldn't go to university because I was too stupid and I always remembered that. Well it was more difficult than that. My abuse also prevented me from believing in myself. In school there is no way on earth that I would ever lift my hand to speak, never, never, and that's basically because of an incident in Grade 1. So, those experiences were very difficult to say the least. They prevented me from becoming who I really wanted to be. I always felt I could have been a damn good lawyer. But I thought I could never do it. I majored in sociology and psychology and I also graduated as a certified inter-cultural trainer. In the past, I felt I couldn't do it. I guess being told you can't do it often enough...you start believing it and you can't do it. There are existing blocks. You manage through them one by one. My history as an infant, a child, a young teenager and a young adult prevented me from advancing. The kind of education that I wanted did not take place. The missionaries, the nuns and priests controlled our lives. It was power and control, and it prevented me from doing what I wanted to do. Now, as far as work is concerned, I did find meaningful work. I accomplished a lot of things. I don't know how sometimes, because half the time I felt like I didn't know what I was doing.

In the early '70s, the leaders depended on us because we had a little bit of education. In regards to culture...I always tried to live the cultural life. Culture is a way of life. That's the meaning of culture, and the core of culture is beliefs and values. I was brought up with values of respect of sharing and caring. We always shared with people and cared for them as well. I was brought up that way. I never remembered being taught to discriminate against people. The only clear division in my community was the difference between the French and mixed-blood people. I sensed discrimination there. Culture is a way of life for me. I do training in that area. Sometimes, you sit like we are today and what you perceive from people is their external shell only. You never know the internal space of a person, the values and beliefs they have, unless you start to share with them and they with you. I always try to remember to do that. I always try to walk that way; never to make an assumption in that way. We talk about policy changes. I wish that we would stop writing policies in a colonial sense and in a sexist sense. Who are the ones writing policies? Men are still doing it. If it's women, it will be White women. It's never women of color or Aboriginal women. They are not involved. So if we are going to change policy that affects us and will effect change, we must be involved. Maybe this kind of project is the first step. I have been self-employed for the last 15 years. I've had an opportunity to practise to be me; to live the culture and to choose to live the cultural life that I choose. Further, to live the spiritual life that I want to live. I have been fortunate. I can appreciate what people go through when they are working in institutions where they are not allowed to practise what they believe in. It must be very conflicting and must create a lot of friction for them. I can't even see myself being there. I can appreciate what other women are going through in that regard. Now the conflicting work experience that I've had is patronizing and sexist attitudes. Yes, there are changes happening. You have to be very centred and have absolute respect for yourself to protect yourself from that kind of mentality. Sometimes, I feel frustrated with the lack of change. Your number four question. Support? Women always meet to work, but rarely meet to share and socialize. However, when we do meet at various functions, retreats, gatherings, it revitalizes us and the support is there. We have to get rid of policies that are controlling and replace these with the policies that empower.

The Story of Louise Chippeway (Manitoba)

I attended a mission school operated by the Oblate nuns. Unlike residential school kids, we got to go home every day. The nuns were often condescending toward us as kids and to our parents. They called us savages and dirty drunken Indians. From an early age, I learned to feel and believe I was inferior, no good and at the bottom of human development. I learned to play my inferior/victim role as a child because that was what I believed society expected of me. I was colonized heart and soul. I allowed myself to be a victim well into my adult years...I learned racial inferiority or low self-worth from the church leaders. The shame I felt from the nuns remains forever

etched in my memory.... My victim mentality stayed with me for many years. That racial inferiority and low self-esteem I felt as a child transferred over to my adult life, particularly into my relationships and my work life, including how I raised my children. The forces that shaped and molded me as a child intensified as an adult. I guess this was colonization and internalized racism in action.

Initially, it was difficult working in government because of cultural conflict and racism. Sometimes, it was a struggle to get along with my colleagues because of their bias and stereotyped feelings toward Native people. Being a Native person, coming from a Native community and working for only Native organizations was not exactly what they wanted. According to them, my experience was limited, and I was not objective and professional enough. They said I was too emotional and I should be working for Native organizations. I challenged them on those statements, and I said that I had as much right to be working in government as they did. They never brought it up again. Working for government required major shifts in my life and values. Everything that I stood for as a Native person, culturally, linguistically and racially was challenged, questioned and sometimes undermined. I felt I almost had to give up who I was as a Native person to work in government. I almost became what they wanted me to be. Traditionally, governments most often hire persons that are most like themselves: White, middle class and mainstream. A person had to fit into their mold to survive in the system. In order for Native people to be hired by governments, we sometimes have to adopt their values and corporate culture at the expense of our own. You almost have to sell out on yourself to survive. But I was not going to allow that to happen because I had something to contribute and I had a right to work for government and government needed to be overhauled. That was the conflict I faced initially.

Justice is a department that impacts directly on Aboriginal people, especially the provincial jails, courts, remand centre and so on. Mostly White people staff these institutions. We want to change that to make it more reflective and proportional to the population and clients being served.

I conducted a needs assessment survey on Native employees in government. The Aboriginal Advisory Council and I developed four major recommendations as a result of the survey. One of them is to have a network support system for Native employees in government. The second one is to have an Aboriginal management development program. The Manitoba government was sorely lacking Native people in management positions The third was to have a province-wide, anti-racism policy. The fourth recommendation is to have a comprehensive career development program for Native employees. That was our strategy to increase Aboriginal representation in government. Priority was to have more Aboriginal employees in management positions.

My other priority is to have a province-wide anti-racism policy in place. A major finding of our Aboriginal survey is that Aboriginal employees are compressed and concentrated at the bottom levels of the civil service. Many of the Aboriginal employees are in entry-level positions, such as clerical also known as the pink ghetto — at the bottom of the barrel so to speak. This is one example of how racism is manifested in the civil service besides the underrepresentation and underutilization of Aboriginal employees. Many in government do not believe racism exists. They think that racism exists only in the southern United States. If you talk to them about racism they get defensive or deny it exists. I guess if they have never experienced racism, they don't know what it's like. Telling them that racism is alive and well in Manitoba is offensive to them. They can't comprehend or don't want to believe it exists. That is the reason why this anti-racism policy and the Aboriginal management project are so critical. Achieving critical mass is essential to change the racial inequities in government.

One effect this had on me is that I hated being called a Métis and I hated my fair skin. Indians called me White and White people called me Indian. I felt shame, hurt and rejection everywhere. I thought being a Métis was a form of internalized racism. Cree and Ojibway was my true ancestry. In my heart, I really believed I was Cree and Ojibway culturally, linguistically and racially. I denied and rejected the Métis part of me for those reasons. I remember one incident where I suggested to a Métis leader that Métis people were a tribal group. She nearly hit me and proceeded to get really angry for suggesting such a ludicrous thing.

My anger and bitterness often affected my relationships with people and work environments. In the workplace, I often felt and acted like a victim, my thought patterns were "Oh they don't like me" or "They don't like Indians, that's why they are treating me this way" or "I'm not good enough, I'm not wanted." The victimization and racism I experienced from my mother, the church, the school and the White community combined with my own internalized racism was at the root of my anger and shame.

The Story of Cynthia Bear Bird (Manitoba)

For me, education was important and it still is because I grew up in a home where my parents both only have Grade 9 education, and they didn't get to go to residential school like everybody else because they had to go to work right away. My mother's father died so she had to start working to contribute to the family, and my father grew up on a farm and he had a choice, go to school or to work and he chose to work. So I watched them work really hard all their lives and thought I would never be a farmer, never be a farmer's wife. The work was too hard. But throughout that they always encouraged us strongly to go to school and it was easier to go to school, you know, than to work at home. So that was a good choice I thought, and they continued that kind of support through the years. That was good. Although when I got to

higher education I found that I was experiencing some conflict because of my position in the family. I was the oldest child. You have to do everything. There are expectations of you because of that pecking order and so your own personal things have to be put on hold for the family and other people and that sort of happened to me over the years. So it started in my education and it continued through my work life. I've always had to choose things and I've just come to learn this about myself in the last maybe six years in terms of my choices. I had to look for flexible education and work experiences and environments where if I had to leave for two days or a week or two weeks, it would be OK. I could still come back to this work place and I've been really lucky over the years that I've been able to be in those kinds of places. I didn't find that kind of support so much in the structured institution or educational settings. That was OK. My family at those times were more important so I just knew later in my life I could go back to education if I wanted to. But my family might not always be there, people were dying around me and I had to just go. So I look back now at those choices and they were good. I don't regret any of them and in terms of my work as I said I felt really fortunate in that way. But through those experiences I also learned different things about the work place.

Working with men I found to be very difficult, all men, Aboriginal men. I had one experience with men for almost three years, in administration and it was very difficult. Every day was a struggle and I had to fight for whatever to the point where they would be scared to share things with me because they knew what my reaction would be. I would say no we can't do this because or we need to do this because...for that's not right and they didn't like that. I didn't serve them coffee. But they were men of different ages too. There were young and older men and I went to other men before and it just depends on, I guess, men's sense, or who they are and how they treat us. Not all of them are like that I've known some really good men and one in fact has been a mentor for all of my education and work life and continues to be today — very supportive.

So I was lucky enough to see that balance too in perspective, and that's one of the things, I guess, that led me to choose to just leave a structured work environment and work at home and do contract work and thinking I might be lucky to be able to work with good people along the way and pick and choose. So I've had four good years of those kinds of work experiences and I've been really enjoying it. I guess the other thing too is I've come to accept the position in my family as well. For a few years when I was quite a bit younger I didn't. I just did things because they had to be done and then I went through this period of feeling sorry for myself for a few years, like why always me, but I still had to do it anyway. But I'd finally come to the point of realizing that oh well that's just life. I guess that is what I am supposed to do and talking to other people and sharing with other women in terms of their positions in the family, I came to realize that there were such similarities in those kinds of responsibilities and things are fine, you know, and also I've

learned not to mother. And I still try not to do that but it is really hard. Yes my friends will tell you that. They've known that about me for some time.

So I guess part of it is letting go and accepting people. They had their own decisions to make, and you can't always protect them and your friends and things will just happen. They share and it's their choice. So that's been part of my learning too over the years.

In terms of policy changes for women in the workplace, I think about it in a number of workplaces, in institutional workplaces like government and corporations where there needs to be flexibility to allow for women and to recognize that women have additional responsibilities besides working for money in terms of paid employment. They also have responsibilities within the family, as a mother or grandmother, you know, the one that does all the supporting or the eldest maybe in the family. Whatever position she holds in the family, might take her away from work. In terms of our own places, our own communities and our institutions or organizations that we set up, I see some real flexibility there already but sometimes the sensitivity isn't always there because people are on power trips or whatever and that comes from men handling it, not just men because I've experienced that too. So we need to somehow put in place our own checks and balances of conscious-raising sensitivity to employees, men and women.

What do Aboriginal women need in a general sense? I think we all need support, to be able to come to circles like this to share informally, you know, to just visit and talk and share. I felt the strength of a woman's support group about six years ago when I was going through a difficult time for a couple of years and it was just so powerful. They will never know how much those women helped me through a difficult time in my life. Never once did they tell me you should do this, you should do that. Just shared in their own stories, and pieces of those experiences helped me. I think we all need that and in that kind of sharing. We learn from each other and get support. I don't think it happens enough because we come to meetings like this and it's more structured for a person so much to support and share. We need to find more informal ways of doing that and I can see more of those things happening now over the last few years like Mae's group and Linda, our elder, the circle that she started so well, and so those are good things. But I see the flexibility of understanding the need to have it in the workplace too, to recognize that it doesn't always have to be a mixed staff sharing. That's good too, but women sometimes just need to do their own sharing. That's all I want to share today. Thanks.

The Story of Elsie Basque (Nova Scotia)

As a child, my father advocated education, and he always ended his little speech about education with "babe it is the only thing that nobody will be able to take away from you." And so, we were as poor as church mice and my

father was a guide, but at the time he was recovering as a tuberculosis patient. So his recourse was limited. So when we saw the article in the Halifax Chronicle *about a school for Indian children, he determined it was the proper way to get an education. So he immediately applied for my acceptance. I was accepted. I was 13 years old when I went to the residential school. I was in the eighth grade. So educationally, I was on the same level as my non-Native peers at that time. I was at the residential school for two years, four months and six days. And when I left there at age 16, I was still in the eighth grade. So that was a hindrance toward my education. The household chores that we were forced to do, I don't think taught me anything. If you look around my house you will see dust a foot thick because I hate dusting. I hate housework. I hate everything that's involved with housework. I think it has been the effects of the residential school.*

So we got to the residential school. As I said, I was 16 when I left there. My father pulled some strings and got me into Sacred Heart Academy down here and that was where I went to high school. From there I went to teachers' college and graduated in 1937. I was the first Mi'kmaq to graduate from teachers' college. They recognized my work and the fact that I worked among the Mi'kmaq people practically all my life and gave me an honorary doctorate degree three years ago. So I am Doctor Elsie Basque. My father would be proud. The residential school was the stumbling block because I have always said that I lost the two years, four months and the six days out of my life. In residential school, you were fortunate if you went to school for half a day. At that time in Nova Scotia, each little village had its own school. Even if there were only three or four families in that village, you were entitled to a school. So that meant that there was a demand for teachers. And probably the supply couldn't fit the demand. So as a result, the Department of Education allowed people who were in Grade 9 to get permits from the Department of Education and teach which always had made me wonder how many of those teachers of that type were teaching on Indian reserves. And they had permanent tenure. They had it made. Since I didn't have a school, and it didn't seem likely that they were going to get one on an Indian reserve then, I applied for school in the non-Native community. I went to Cape Breton.

My first school was in a little village called Mabou, which is about five miles away from the larger village of Mabou itself. And they were all Scottish people. So I was being introduced to a new culture, a new history, a new language, a new everything and it was fun. It really was fun. Anyway, I stayed there for a whole year and I was happy, and didn't see or was not made aware of racism or discrimination of any sort. They accepted me for what I was. I was their teacher, and I evidently was qualified to teach their children and that was what was the most important thing. It doesn't matter what you look like on the outside. It is what you are on the inside that counts. That was my first school and I have great memories of it. And that was my introduction into the work force of that era.

The following year, I stayed home with my father, but then that February I received a letter in the mail which stated that I would open this school in Indianbrook in September of that fall, which brings us back to residential school again. Indianbrook was five miles away from Shubenacadi where the residential school was at that time. All Indian children in Nova Scotia were supposed to go to the residential school. They were forced to go. There were a lot of children whose parents, like mine, were focussing on education only to find that it was not that type of institution. So the people of Shubenacadie had long determined they weren't going to send their children to the residential school no matter what.

I arrived there on September 3, 1939. The Indian agent had told me that the building would probably be empty, not to worry. They would see to it that I had provisions for the children. The desks and all the necessary amenities for a classroom had been ordered and they would be there in a short period of time, if not by tomorrow. That morning there were 26 children, 18 had never been inside a classroom before. There were four wooden benches and a box of chalk.

Fifty-four years later (for our reunion), there were 24 of the 48 that had been in my class from 1939 to 1947. And 24 of them were still alive and 17 came back to say thank you. And when I looked at this group of children, I saw bachelor of arts degrees, a master's degree in social work. I saw an honorary doctoral degree from Dalhousie. I saw teachers. I saw a registered nurse. I saw two chiefs. I saw carpenters. And I thought about the four wooden church benches and the box of chalk. And I still get teary-eyed over it. They had done themselves proud. And nobody could ask for anything more.

Then Will [my son] became the president and things began to happen. They had a grant for an after-school program. And they were still calling, gnawing at me. I always had this same response. Till one day a friend knew exactly what to do. She called and said:

"What are you doing this afternoon?"

"Nothing. Why?"

"Let's go for a drive."

I said:

"OK."

The car stopped in front of this house. I said:

"Where are we?"

"Well you will see. Come on in."

This was the after-school program of the Boston Indian Council, and I met a lot of friends from Indianbrook. So I was teaching again a week later. At the Boston Indian Council I was given a free hand to do what I wanted to do. In Boston, I was a frequent guest lecturer at universities, colleges, public schools, churches on Mi'kmaq culture, the status of Indian elderly, the status of urban Indian people. I was appointed to key committees and associations: Governor's Citizen's Advisory Committee for the Massachusetts Department

of Elder Affairs, Governor's Advisory Council on Massachusetts Commission against Discrimination, Mayor's Advisory Council on Affairs of the Elderly, Mayor's Advisory Council on Aging — Planning Committee, National Indian Council on Aging, Boston Indian Council, Concerned Citizens of Boston, School Volunteers of Boston, National Urban Indian Council, National Council on Aging.

You know I was brought up as a little Mi'kmaq girl, and the only thing that was missing, I think, was the language part. My father taught me how to paddle a canoe, and he always told me stories, and used to tell me to write them down — I wish I had, but see when you're a teenager, you don't realize the value of what your parents are telling you. That's why I'm telling my grandchildren, Marty and her children, you know, well, Grammy's writing it down because some day she won't be here. You have to do those things, because I know they're no more interested in the stories that I tell — no child is. It's not only them. It's every child. You can't sit around and talk about your history — it's so boring (in a whisper and laughing).

The Story of Patricia Doyle Bedwell (Nova Scotia)

When I was in sociology, I was doing research on Mi'kmaq women and domestic islands which was something that was very close to my heart anyway. Looking at feminist theory. It was a real awakening for me starting to read all the stuff that people have read in the books — feminism, and about women's rights, what is domestic violence and what does it mean, patriarchal society, critical theory and I was having a great time, and it was a real awakening and a real learning experience for me. But I didn't feel that conflict. I had my son. My family was all supportive. But it was when I got to law school that the conflict started. And it is because I went into law school under an affirmative action program. To me, affirmative action means that the law school has to learn who we are and how to respect our abilities. The way that they assess White students' abilities doesn't work for us. So that is what it means. It doesn't mean that I am less than anybody else. It doesn't mean that I am stupid. But when I got to law school that's when it was bad. Because I was, well: "You aren't qualified to be here." So my response would be — it was a real fight.

I remember going to the class on racism and people saying in public law class, which is the class on equality law, saying: "You know White people are in the majority. There is no such thing as racism. It's a bunch of people whining. They are not working hard." Blah, blah or whatever. I was so upset. I remember thinking, My God, these people are so narrow-minded. There were five Mi'kmaq women in my class. We always hung together. We might fight between each other, but we always presented a united front wherever we went. We always felt each other. And I started realizing that. When this whole thing happened with racism in the class and people denying that it existed, I wanted to quit law school right there and then.

So that is when I really began to understand that I was different. I guess I spent my whole life trying to say, I guess I am Mi'kmaq but we are all spiritually the same or equal. I was doing that thing and then I get to law school and I realize that I am fundamentally different.

I had a friend. Well, that Friday, he died. And they think that he committed suicide. He was only 13. My friend called me and said:

" Patti did you read the paper yesterday?"

I said:

"No, I am up to my eyeballs with work"

And she said to me:

"Well, there is an obituary in the paper."

I said:

"Obituary of who?"

"Jonathon."

"Well, it can't be him because he is just a kid."

The funeral was 10:00 the next morning. So I went home. I stayed there with Sherry for a while. I can't write that exam tomorrow, I can't. So I called up Trish and told her that my friend's son just died. It might be suicide. And I'm totally shaken up by it. She said:

"Patti, you have got to write that exam."

I said:

"I can't."

She said:

"They won't understand."

But it doesn't fit the list of acceptable lists of "who has died." So I said:

"What am I going to do?"

She said:

"You are just going to have to pull your act together and you are going to have to write that exam."

So, the next morning, I get up and try to study and I told Sherry I can't go to the funeral because I have got to be here. I felt so sick. I sat all morning crying. I went in and wrote the exam at 1:30. I don't remember what the exam was about. I don't remember anything. I ended up passing it. But to me, when Trish said to me, they are not going to understand, that's when I began to see how I oriented myself differently. Because these are people in my community that were close to me. That wasn't recognized as being valid. Trish said they won't understand and I knew they wouldn't understand. That's where I started to feel a lot of the conflict.

I just did what I was taught to do, and what is the appropriate thing to do and the right thing to do from what my mother taught me. But I didn't see how that distinguished me from like say, a White person. I didn't understand that. That's when I started to see the difference. I thought about things differently — that my connection to my community was different because I actually had a community and a lot of people in the White world don't have a community. But they have responsibilities too. In the next couple of years, I was

constantly feeling conflict. If people die or something happens in the community, I am supposed to go home. And I think part of what I learned by the time I graduated, is that I think differently too. Like Trish taught me. She was the first one that told me that Aboriginal people see things holistically.

When you are writing a paper or an exam and if you have to put: "I am number 959," and you can't put any of your experience or perspective into that exam.... And then I learned why I start with myself all the time. And I didn't realize that at the time. But I was taught that. That you always have to start where I am situated. How does this impact me or what is my experience in relation to this, and then how does that extrapolate against other situations? Trish always said the truth begins with the self. You are always looking at yourself. Truth is not the subjective thing out there. It begins with self. And that was how I was taught and I didn't realize I was taught that (at home).

So that year of teaching — that is when the conflicts came up with my community. One year when I was teaching, my mother got into a really bad accident. She was still going to need a long recovery time, but she was not in danger of dying. I said: "Oh, my God, I have to teach tomorrow. What am I going to do? I should stay here, but the law school is going to get mad at me if I don't go back and teach."

So, I drove back to Halifax next morning, which is a four-hour drive from here and I left at 8:00 and got here at 12:00 and I went into my class at 2:00 p.m. to teach. None of my Indian students was there in class. It was all the White students. Then I got out of class, and I ran into one of my Indian students afterward. She said:

"Holy God, what are you doing here?"

"Well, I came back to teach."

"Are you crazy? We heard your mother got into a car accident. Is that true?"

"Yes."

"We never expected you to be here."

But then I felt the conflict with the university because I knew they wouldn't understand and when I went through and it happened in the law school again. I was pregnant twice while I was teaching there. I lost two babies — actually three. So, I am teaching because I don't want them to think that I am not good enough. So, I am in there teaching and I am having these contractions and I am thinking, I am going to lose the baby. It is going to happen, I know. And the next day, I ended up in the hospital with surgery. And I wanted to go back to work right away. Of course, my doctor said:

"You are crazy. You are not going back."

I missed classes when my grandmother died, when my mother got sick. I missed eight classes. But I made them up. And that is where the pull was all the time. So, I have to be there for my family, then this is my job and if I

don't do my job properly, they are going to see me as not being good enough. So that struggle was there. Then the whole process of saying that I am not good enough. Here is a little Indian who came through law school who has the audacity to think that she might teach law. How dare she think that. They hired me. But it was a real huge struggle, and I ended up going on sick leave for a while. That was from losing another pregnancy, all the stress I was under there, and I am diabetic as well.

It is not only that I have a responsibility to my family, which I take very seriously, but I need to be there. I need to be with my family and I need to be with other Aboriginal people, other Mi'kmaq people. I am tired of living a schizophrenic existence sometimes.... But I work here and I learned, like learning a different language. It is like learning a different way to do things. But it is kind of all surface to me.

There is a lot of sexism. The women sometimes, we are not taken seriously and because I can, at least in the society, I can, I am a professor. I can do this now. In the Mi'kmaq community, if you do something like this, well, I am a professor. I have a degree. I have done my research. My research interests include blah, blah. I published here and there or whatever. My family is going to go:

"Who do you think you are? Why are you trying to act like a big shot?" I know this stuff I do here is important. But it doesn't define who I am as a person, as a woman, as a Mi'kmaq woman. And I am not saying that my mom isn't proud of me. But my work, what I do, like if I was working at Dalhousie or working in the community, I would still be doing the same thing trying to help Mi'kmaq people get through school. And that's some of the Status of Women stuff. That is why I went to law school. I wanted to help women who had been in abusive situations. I want to help single moms. I was a single mother and had to get through school. I wanted to see what I could do, like as a lawyer.... I wanted to make a difference, so one of the things that I do with Mi'kmaq women is that we have done a lot of work on victims and violence against women and we publish books on helping women get out of abusive relationships and thing like that. I would be doing that anyway. I did that before. But the law school — working there made me really look at the conflict within myself. And one of the biggest things that I felt that I wasn't good enough.

And I think that it took losing my baby. I think back and I was saying what am I going to do — this is my dream — I wanted to be a teacher. I wanted to be a social activist. I wanted to stir things up. I wanted to make change. I want to do all these things. And when I lost the baby, I don't know if I was ever at a lower point in my life. So I sat there and I thought, here I am. I lost my baby. I dreamed to be a law professor. I tried to be a law professor, and I have failed miserably at that. Because I was so entrenched in who I am to teach by stories, to teach holistically, to use symbols and markers, because that is the way I learned. And I think at that time, I came very close to, "I

don't care if I live or I die." I think that is where I was at. I had to make a decision to live. I made that decision. I am going to say something has got to give here and I knew that it was my responsibility. Because it suddenly occurred to me, after going through this upheaval of trying to live my dreams and stuff and I said, "I have got to do and live by my values. They are not open to compromise. They are not open to discussion." I had to decide what were my values and what were my Mi'kmaq principles and how am I going to live by those principles and stop feeling schizophrenic all the time. I don't need to do that anymore.

I had to make a decision and one of the things that helped me make that decision is that I read a book by Rita Joe — a poet. And I started looking at Mi'kmaq women. The people, my family, sister, my aunties or whatever. And I started feeling the strength of all those Mi'kmaq women who were in my family before I ever got here who had done things so that I can be here. And the values of community, sharing, kindness, respect honesty, caring — those were important and that I had to figure out a way to bring together those two halves with part of me going out there trying to make them like me, do the right thing, to feeling comfortable for me to make this decision — not to turn the power over to the law school or to someone else. I am struggling with that right now. I am taking my power back. It is a constant struggle.

So, I think, one of the things that I really believe and I try to do this as much as I can, I try to live by my principles, live by the values that I was taught about. What is important? And I think that has made a difference for me because it has helped me negotiate that conflict because then there is not a conflict anymore. It is like this is what is important and this is what is not important, and I guess it is important, to choose certain things and to be in certain places and do my work and do my writing and all that kind of stuff.

The Story of Rose Morris (Nova Scotia)

I'm an Indian residential school survivor. And when I left the residential school I didn't have too much education. So I'll start there I guess. And all I had was Grade 8, right. So, I got married very early and raised my kids, and they all left home and had children of their own and time went fast, you know. So my husband, before he died, I'd say about 10 years before he died, I went here and there to get educated as much as I could. And gee whiz — he passed away — I mourned for a whole year, and when that year was up I said there now, I've got to do something about me. I've got to get a higher education. I didn't have the opportunity years before, but I decided I was going to look for an opportunity. So what I did — I applied for a job and I got to be a welfare officer for four or five different reservations in different counties. And so I worked for about five months and then I got the opportunity to take a course at Dalhousie, social work, and I said, "yes sir, I'm for that."
So I took that course, and they said:
"It's going to take five years."
I said:
"That's OK."

There were times that I wanted to quit and say: "You know...I shouldn't be here," or make an excuse to myself. It was tiring. But I kept it up. OK. What I did — I worked, and I went to school also. I'd go to work — pick up my papers that I need to go to work, and then I'd come and when it was time for me to go to school, I'd put those books away and pick up these other books that I need for classes, and I did that for five years. Back and forth, back and forth. And I kept pretty busy, and gee whiz — of course I had a friend with me too, you know, we travelled together, and she told me that — we encouraged each other because she was a grandmother too. So I told her, I said, gee whiz — her name was Marilyn, I said:
"Marilyn, I don't know what I'm doing here — I should be at home. I don't know why I'm taking these courses."
She says:
"Rose, don't give up, you know. You'll get over it — tomorrow when you get up in the morning, you'll be back."
And I said:
"Yeah, OK."
That's all I wanted to hear I guess. So I'd pick up my books and I'd start all over again. And there were times that she got discouraged, you know, and I told her the same thing. I said:
"OK, Marilyn, I'm telling you the same thing you told me — don't give up, hang right in there, you know."
She said:
"Thank you, you know, for saying that."
We did that for five years. And I would say about every three months or so we'd start getting tired. So anyway, we managed, and we graduated. We didn't graduate at the same time. I was, I think, six months behind, but I hung right in there — I could hear her just like an echo, you know, hang in there Rose, hang in there. I had every intention of graduating anyway. So, gee whiz, the day came for me to get my degree — aaah, my God I was nervous. And they were told, no clapping, no whistling, no anything, just be quiet — but you know when they called my name, you should have heard the noise in there, the stamping their feet, and the clapping and the whistling, oooh, oooh, oooh. And that made me feel good, you know, oh I felt so good, I was so proud of myself. I went up there and I got my papers, and I sat down, oh I felt as if — "there now," I said, "I'm satisfied." I've got this paper to prove, you know. And it was quite an experience. What a good experience that was. I felt good, and I reached my goal.

When my parents had the language and when we went to the school we weren't allowed to speak, and when we came home my parents spoke to us in their Mi'kmaq — at first we answered them good because we knew what they were talking about, but after your eight years and nine years then you are not allowed to speak your language then you tend to forget. Then when your parents talk to you, you have to think yes, what did they say and most of the time, I didn't even know what they were saying. Because you are just a little tot when you first realize that you cannot speak your language and then and

especially when you are being punished because you say a few words in your language. And it is very sad, but we can't stop at that. We have to continue on as people and as role models. So the children and the people behind us, they are watching. They are watching and they see what we are doing. It was sad to see my parents realizing that their language was dying. Nobody was speaking it hardly, just them and when they were gone, we have to do the best we can. And you don't realize that at first. You realize it after a while. Of course, there were obstacles that we had to step over like discrimination and things like that. These things, they hurt. They hurt very much. But I think we have been through it for so many times that I think we know just how to handle it. And we also know that they will always be there. We might lessen the situation a little bit. But I think people who are discriminative will always be there because that is just nature, that is just how it is. We have learned how to step over them. Because I experienced quite a bit of it in my days. It hurts you know, but we can't let that block us. We have just to take the steps that are more positive in terms of being good role models. There are many role models and things are getting a whole lot better. And compared to when I was young. When I was raising up my kids. That was real hard times. Things are getting better.

I just put everything aside and decided to keep my culture up. Well language and spiritual values are the heartbeat of our culture. But how do you live a life of long ago when we lived off the land and stuff like that. We can't. But we could do things, the spiritual things, like burning sweet grass when we pray to the Creator, you know, and respect Mother Earth and to nature, and you know...it isn't difficult to do. I enjoy it because that's me. I feel whole when I can stand on Mother Earth and pray to the Creator. I think that's the best part of our culture right there. We've got a beautiful culture and it's very rich. We have to keep at it. Whatever is lost we have to try and bring it back, and in time, you know, the younger folks will follow in our footsteps. Just like what my children are doing right now — two of my daughters and my son too, my oldest son. He graduated and he got to be a teacher. Very smart. Well, they're all smart. All they had to do is just get out there and do it, like I did I guess.

The Story of Tecla Neganegijig (Toronto)

I lived in Toronto most of my life. I was living on the reserve before then kind of like on and off. So the big move was when I was eight years old. On the reserve we didn't really see too much of other people, other races.... And when I started school I didn't know the English language. I just had my Native language.

As far as being Native, at that time when they talk about culture and traditions, that was about all we had, the language. They didn't have any of these things today that are talked about like using sacred medicines or going to ceremonies. Anyway, shortly after when I got into my early teen years, they

had this after-school program for Native kids where they tried to gear it toward Native culture. They started to do the traditional Native dancing and later on some boys were taught to sing and drum and other things like bead work, leather work. When I was through that I progressed to the youth group. We went to powwows, doing the singing and dancing. That was OK.

At Wassebin College...we had one component of Native studies and the teacher, she didn't really know all that much either so she just tried to make up what she can like examining the art. We talked a little bit about herbal medicine, the Native people use that. We really didn't know any of that so we tried to go out and pick some wiikenh *(calamus root) but it wasn't the right plant we found. We tried to look for mint tea, but we didn't find that either. In the course we got to sample mint tea when we went to the Ojibwe Cultural Foundation and somebody came in and did a pipe ceremony. So that was my first experience of what a pipe ceremony was like.*

Then I went to Sudbury...they had a Native studies program over there, but I guess I was being, I don't know what the word is, maybe a little bit like a rebel. I figured it was kind of embarrassing to take Native studies. I should know about my background and I didn't. But I didn't take that course either. So one cultural thing we did over there was to host a powwow, a mini powwow...I don't remember how long — one day or two days. There was a Native friendship centre over there, but they really didn't have cultural events there either. There were no elders there at the time. They had social night but not really anything that would help us to learn about our Native background. I came back to Toronto and I had my family. I came back to the Native Centre and over there they started having feasts, family feasts to bring the families together. That is when they started having the elders coming to speak and there were a few of them that came, but I felt like I didn't learn all that much from those elders at the time. But I wanted to learn more so I just kept going because I figured maybe one day there will be the right person that will teach me. There is this Native Women's Resource Centre. I guess that is where I really made that jump into really knowing myself as a Native woman and learning about Native culture.

So one thing we got into right away was learning about smudging. Giving the prayer. We were told we could do this every day ourselves. There was a nice woman that was running the place at the time and she came and talked to us a couple of times. As well, she came and taught us about the sweat lodge. We didn't do the sweat lodge at the time. She just came and talked about it. And we got to go camping at a reserve and this reserve, one of the people there they knew how to do the sweet grass braiding ceremony. I never heard of that before. My own grandmother, she always picked sweet grass but she used it in her birch bark work. That is when I first learned that sweet grass was one of the sacred medicines and so we did a little ceremony to go and pick the sweet grass and you have to pick it a certain way. It was really hard and then

we were going to do the sweet grass braiding ceremony and we were anxious to do it right away. The teacher said:

> *"No, it takes quite a while. There is not enough time. It is the evening. It took me one and a half hours to make my first one."*

So I wondered how can it take so long to make a braid? So we had to be patient. We waited until the next day to do it and so we started to do it and so we learned as we went along. As people made mistakes they had to drop out of the ceremony and so I was the only one to finish making the braid after the teacher. That was quite an experience that I had and I felt purified. After I left there I thought about it at night time, trying to relive it, trying to remember how it is done. Every time I thought about it at my bedtime, going through the process of it I always fell asleep, never got to finish it in my mind. I really cherished that sweet grass for a long time. I didn't want to use it because I didn't want it to be all gone. But eventually I just had to finish using it because I couldn't let it be there like that. I think of that from time to time and I would love to be able to do that again, but I don't remember how to do it all by myself. I need a teacher to help me along.

After that moms and tots program finished for the summer, there was going to be continuing work here at the Native Women's Resource Centre. They had women's circles and they would be like once a month. We had more elders come in and it was really good. It was something that really helped me along to know myself and in a way to help me about what direction to go when it is time to get a job.

At work, they talked about using the Native way over there so about the only thing they had was at the staff meeting, we always did smudging and praying. Once in a while they would bring in an elder for the residents to listen to and if we were lucky, staff could listen to the elder as well. And they also had full moon ceremonies at the time there.... At that same job we had the opportunity as well to attend the sweat lodge. That was my first sweat lodge. I was pretty lucky.

I still had my language even though I wasn't speaking it. That was another factor that helped me to develop my being when I learned about the Native culture at the circles that Native language was emphasized. That was another desire that I had when my children were born — for them to learn the Native language, and I was really challenged by that because of not using it for so long. There was this program happening in Thunder Bay, Native language instructor program. So when I heard about it right away I felt like I wanted to go over there.

I came back to Toronto and I got another job with a Native organization. That was pretty good because we got to bring in elders if we could. Or if there was any special happenings in the community we got to attend them. There was recognition provided in the employment policy that ceremonial leave was allowed for five days out of the year and then if somebody

wanted more time other than the five days, you would have to get a special permission to do that. So I took advantage of that and I went fasting again and this time for four days.

My ongoing work is to gain fluency of my Native language and one, day I would like to get my kids to be fluent as well. But it is pretty hard to think in a Native language where there is so much English language all the time and we are so used to using that. Sometimes I think: "OK, I would like to take them and just immerse them (students)." When I get over there I just forget to do it. That is one of the things I feel is really important as well. Learning about the ceremonies, the culture, the Native language is fairly important in being a Native person. I hear some people, how they talk. I can sense in them that in a way, there is some disconnection when they don't have that. I find that when they are starting to learn more about the cultures as well, they pick up the language and I find they start to be more of a complete being when they start picking up the Native language.

The Story of Peggy Jamieson-Smith (Toronto)

The most meaningful work that I've ever done is with the homeless. Because I wanted to find out why people gave up hope; why people gave up their dignity, their hope and their will to live, you know, by drinking and doing drugs. I believe that's a way to kill themselves. Slowly but surely they're going to kill themselves. It's not as quick as taking pills. It's not as quick as taking a gun and putting it to your head, or even, you know, like jumping in front of a bus or a train or anything like that. But you're going to kill yourself. And I needed to sit and I needed to talk to those people to find out why. And to me it meant that I had to learn about me, through them. I had to understand me too. Because there have been points in my life where I've felt like I wanted to give up, and I've wanted to join them, and I've wanted to let go of life too. And I'm a mother of six children. And I'm a grandmother of 15 grandchildren, another one on the way, plus I have a newborn baby that I'm taking care of right now.

So for me to understand that I had to go to the source and I had to sit and I had to accept those people as they were, or as they are. You know, sit there and say hi, you know, tell them who I am. And ask them:

> *"What do you need, how can I help you? Do you have anything that you want to talk to me about? Can I help you in any way?"*

And just show the human part of me so that they in turn can show me, you know, the things that they needed. And I have a lot of street people out there that have died, and I've cried for them and I grieve for them. And I've done what I consider a traditional thing for them. I've gone and offered food, I've offered the tobacco. I've talked to them.

I give them my last, you know, my last little bit that I have, and it doesn't bother me to do that. Because some day it might be my son, it might be my

daughter. You know. And I hope that someone would have the heart to do that for my family. Because culturally we're all related, you know like we're all connected in some way or another. And we're all family. Nobody says that I'm not their sister or mother or grandmother or auntie, you know, because I am. I feel that way. And I know that I can't save the world, but it's been nice trying. You know, it's been nice doing the things that I have, and I know that a lot of times here its "have you experienced any conflict between realizing your work goals and living a meaningful cultural life?" — Yeah, yeah. Because I know that the people that I've worked with, like a lot of the women that are my age, have become hard and cold. They've lost a gift that people tell me that I still have. And that's kindness. That it's really important to remember that as a woman, that we have to have that kindness. Because that was the first thing that was ever given to me, as a newborn baby, even though I wasn't put to my mother's breast, you know, the first little bit of milk that was given to me was an act of kindness. It was given to me. It was given to me and I was fed, and I was given life. And this life that I have, you know, like when you go into the job and they're telling you well you can't be kind to these people. These people are...you know, like the last 10 years I've been working with alcoholics and drug addicts. These people are alcoholics and drug addicts. They didn't understand that. They're selfish, you know, they're out to gain their own way. But I figure, but who has ever given them their way? You know who has ever, ever sat down and really said, you know, "I care about you. I care about your life. And it really bothers me and it really hurts me inside to see you drinking and hurting yourself in the way that you are." You know, who ever really sits down and says that to them, and who really genuinely does...you know, anybody can say it, but they don't mean it. So, the conflict that I've always had in my work is that letting them know that they're genuinely cared about. That there are people out there that don't want nothing from them. I would tell them you don't have to give me nothing. Because they think, because I walk around with a smile and I'm happy and everything like that, and then if I'm sitting there at night, when I was doing my job, and I would do maybe a lighter case, or maybe a key chain or else a necklace, or even just having a stone that I would carry. And I would give that to someone that was troubled. They would think that there was something that I wanted from them. You know, just giving from my heart and telling them, teaching them when you give something to someone from your left hand, you're giving from your heart. And your heart, you know, my heart won't talk to you. My heart's not going to jump out and grab or say to you, this is what I want, or this is what I need. It doesn't do that. My heart will beat, and my heart will bleed for you. Which means, you know, if you ever hurt yourself, or anything ever happens, then it would — my heart would bleed for someone that would really hurt themselves. And you know, like in my work I was let go because of it. Because of the kindness that I was showing to people. I grieve for my work...and they told me...that I had to be tough and I had to be — there was so many tough people there.

The Story of Sandra Monette (Toronto)

What I recommend in policy changes, particularly to do with conflict around Aboriginal women and opening more doors for their cultural and work goals is, in particular in Toronto and in Ontario, recognition of the urban needs, particularly around employment and training. The federal government has changed the processes that they support and caused unlimited chaos in that training and employment have been impacted for a long time in a negative way. In 1996, we suffered through all of this chaos and uncertainty; we're gaining experience in these things in 1999. These kinds of practices by the federal government close doors for Aboriginal women who are looking to better their lives and improve their lot for themselves and their families. And this type of training employment opportunities is in great demand in Toronto. Being in the Aboriginal community and working with Aboriginal people I find that some of the cultural components that have been lacking in my life are now available to me.

Policy changes — federal government policy changes need to change, particularly for Aboriginal people. It's not only around training and employment but health issues. There is a large population in Toronto that we call off-reserve people. The federal government has made policies to recognize the First Nations on reserve, and the people in large metropolitan areas like Toronto and the Golden Horseshoe in Ontario are overlooked. These people that are in these areas and communities need to be served equally to their First Nations brothers and sisters that reside on reserves. And to do otherwise is to do an injustice.

Bill C-31 corrected something that the federal government tried to impose by eliminating what they call "Indians" by determining that you are no longer Indian. If you're born with a bloodline, you retain that; you are who you are. So Bill C-31 was to appease some of those concerns. However, certain things under Bill C-31 and the Indian Act *still impose certain things upon Aboriginal people. One for example, is to have allowed First Nations people to take control of their own membership. By taking control of their own memberships, certain groups of people decided not to use the* Indian Act *any longer to set up their own policies. Within these policies they determined, for example, that if you are 50 percent bloodline or whatever, that you are deemed to be an Aboriginal person of their community. This blood quantum, quorum thing is not necessarily true because it's based upon someone's interpretation at a particular time in space, in place, that certain people were 100 percent Aboriginal. That's not necessarily true, nor should it even be of consideration. There is no way to measure your blood quorum unless you took the blood out of my arm to do that. And it's like — I don't think that's a very good idea either. I think Aboriginal people are Aboriginal people, based upon they're born within families that practice and are connected to Aboriginal communities. As I am a Torontonian because I was born here, I*

am a Canadian because I was born in Canada and I was educated in Canada. Although I lived in the United States and moved there for a short time, I was still a Canadian because I had not left my country, I was still a Torontonian because I had still that large connection to this area and returned here. If I had lived away from here for a long period of time, and perhaps found a new way of life, I might have become an American or a Californian, beach person or whatever. But those things I chose not to do because of the choices I made in my life. There I'm an Aboriginal person...I'm a Torontonian and I'm a Canadian.

My particular First Nation not only has this blood quorum chaos going on in the community, but they've also written things such as you must have one parent who is a band member, which is unreasonable to accept in that they have not accepted back their disenfranchised membership. Therefore, there is a large population of people who are denied membership due to this one parent situation. I have adopted children. My children are Aboriginal children by choice. My children are not members of my First Nation because my First Nation does not recognize them as being blood quorum of our First Nation. They can live there as First Nations people — because they're First Nations they're welcome to be there, but they cannot be members.

So there's an awful lot of junk in the Indian Act, *the membership codes that were being established by communities and I think that we need to be more positive in our policies, to be more inclusive as opposed to exclusive, because the more we are inclusive we build those bridges between one another as opposed to trying to establish small islands with no connection to one another and, therefore, isolated and unsupported. And that's not what life is really about. You need to have those connections, you need to have those supports in place, and the more of those connections and supports and positive things that are there, the more successful any person, nation or country can be.*

If I had my way, my Indian rights and my access to land would be portable. My First Nation, regardless of where I was, would be portable. If I wish to live in the urban environment of Toronto — if I purchased a piece of property, as to entitlement to have a house there — then all of my rights that I would normally have on a First Nation would be there at that piece of property where I am situated, for my whole family. Therefore, taxation rules, all of that stuff, are applicable to that little piece of property. It goes with me. If I decide that I want to run a 200-acre farm, that's my economic stability where I plan to be, and it's over there, then I should be able to do that. If I plan that I am going to be an accountant and live in a modest house in the city of Toronto, then that's where my economic place and my land is, that's were my home is, and all of those rights are there with me. If I plan that I decide I'm going to go to Calgary, Alberta, it moves to Calgary, Alberta. None of this stuff about it has to be all here, within this boundary line. It moves. And therefore the prosperity of the First Nations people could

improve, and the ghettoes that were established when all of these reserves were established hundreds of years ago, could be done away with.

The Story of Kim Wheatley (Toronto)

So I like working a lot and what I found as I got older was that I had a greater need for self-fulfillment. I am a mother, and I am a partner and I am a daughter. But I needed more for myself, so I started actively seeking spiritual fulfillment in our community. One of the current ways I am doing it is through drumming but I also participate in ceremonies and I have been doing that for a year and a half now, going to sweats, fasting, whatever is going on. I am learning as I go along. I am also learning that it is a real time commitment that you have to be ready at a moment's notice. You don't have the freedom to pre-plan that, OK, this is going to happen then. That kind of comes up and then you have to drop everything and go if you are committed. So that has been a bit of a problem for me. But I am juggling it. So right now I am not working, just so I can have full commitment to do those things and have the freedom to do it.

Oh yes, I used to work at a bank and to say that you need two days off because you have a ceremony to go to for, instance, fasting in the fall, fasting for four days so I need a Friday and a Monday off and then you need a day in preparations. So it is like one week off. How do you explain that to an employer without going into this big long detail of actually explaining the importance of it in a way that they could grasp in a nutshell? It is impossible. There is a communication breakdown almost instantaneously. They don't want to hear anything that can possibly fall into the categories of excuses. They want to know that you will be there. You made the commitment to take the job and they expect you to be there regardless of your cultural commitment. So, yes I had a little bit to do in the fall when I went on my fast. And I chose to go on the fast and left the job. It was more important to me. It is really important to me to be a balanced person and be the best person I can, not only for my family, but for the community in general.

My Dad died in October and we had a traditional ceremony for him and I was in school trying to get an OAC [Ontario Academic Credit] I needed to get into Trent [University]. And the traditional ceremony is a long ceremony so I needed a whole week off of school. And, of course, I needed some time for myself. And I wasn't given that. I was told after going to my teacher, to the vice-principal and the principal that if I did take that time off I would be expelled from the class and I would have to start all over again. And the class was from September to January so it was October and past the halfway point. I was doing exceptionally well. I had a 97 percent average and, because I took half the time instead of the full time, I was penalized 10 percent in my mark for missing that time period. And I tried to explain to them the importance of the ceremony not to mention my dad had died. There was no leeway at all, and they said it is their policy and they have to follow

the policy that is given to them. They are very strict about the time lines and, if you miss more than two days, there is nothing that they can do regardless of extenuating circumstances so that was in school. Could you imagine what it would be like in a job? That was very difficult. As a result of that experience, I had a bit of regression and kind of lost my momentum for a while. How important is school, and how important is getting a job that won't give me freedom in such extenuating circumstances to do what it is that I needed to do in our way.... Shortly thereafter, is when I quit my job too. I went fasting right after that and I tried to explain what I needed to do. I think I was still hurting from that experience with school. I couldn't even make the effort to really explain it to my employer, I just said I am leaving. It was just too hard.

The Story of Shirley Sterling (Vancouver)

I am an Aboriginal woman from the interior of British Columbia. When I was growing up, most girls expected to get married and live happily ever after. My first job was helping my dad on our family ranch. First, I was the water girl carrying fresh and cool water to my dad's haying crew. Then I pitched hay into stacks, then onto a sloop to be carried to the main stack to be stored for winter use. Later I drove the horses and helped my dad feed the animals and water them. My pay was to get new clothes at the end of summer just before going back to the residential school.

My second job was cook's helper at a residential school on the coast the summer I was 15. My older sister was the cook. I made $100 a month, and my sister helped me open an account at the Canadian Imperial Bank of Commerce, and she taught me how to deposit and withdraw money.

I had an opportunity to work in an accounting office the summer after I graduated from the residential school, but I was hoping to make a career in the arts. Indian Affairs had to be convinced to support my training in Vancouver. At the time, their policy was to fund technical and vocational training and later university programs. When I dropped out of my program after six months I felt very guilty because they said they would likely not fund arts training for other Aboriginal students if I did not complete and make a career of it.

I met my non-Aboriginal husband when I was 18 years old. He was at UBC [University of British Columbia] doing a master's in ecology and later, we both signed up for courses at SFU [Simon Fraser University]. I took a foreign language course and zoology. We both ended our training when I got pregnant and my husband got a job. I had three children by the time I was 22. I signed up for an early childhood education program at that time but had to drop out because my husband refused to look after the children one evening a week. He told me that the guys at his office told him to keep his wife barefoot and pregnant and that seemed to be the mentality for marriages

during the late '60s and early '70s. The marriage ended after seven years and I had the responsibility of raising my children while my ex-husband paid $150 a month for child support.

Employment became a necessity when I became a single parent. I went to visit one of my sisters who was teaching in a small northern town. The local home school co-ordinator who was a friend of my sister informed me that one of the local elementary school principals was looking for a child-care worker to spend time with the Aboriginal children who were having difficulty in the school system. At her recommendation, I got the job. I made the minimum wage, but it was enough to live on, and I was grateful to have any kind of work with no training. The children taught me their language.

I married an Aboriginal man from that area. He was from a different nation than my own. His nation had a matrilineal system and I learned a great deal about female leadership there.

I always had work in that community. I was a child-care worker, day-care supervisor, a recreation worker and home school co-ordinator. In 1978, when I was the home school co-ordinator I was the only Aboriginal worker in the entire school district. Now the school district has a team of a dozen or more support staff doing the same job, and there is a local band school.

In the late 1970s, I went to Northwest Community College for life skills coach training then taught adult basic education (ABE) courses for the next 12 years. After nine years, I found myself once again a single parent and I moved back to my home community and continued to get work as an ABE instructor. I took part-time studies in business administration, fashion design and university transfer while still working.

When my children were out on their own, I went back to university and got a Bachelor of Education, then a Ph.D. I'm glad I got my graduate degree when I did. Qualitative research was accepted by then, and I was able to do research which was relevant to Aboriginal peoples.

After getting the graduate degree, I got a job as an instructor at a university-college. To my surprise, my take-home pay as a full-time college instructor was not much better than when I was an ABE instructor, and a friend who teaches primary at a band school gets better pay because of the tax breaks.

In looking back, I think that getting some training for a specific job before having children would have made my life easier, but then I wonder if I had been making sensible choices as a young woman, would I have married or had children at all? To me, it seems unthinkable to have no family, whatever the cost.

Parenting, especially single parenting, is a full-time job in itself. I believe that the most important job of my life has been raising and nurturing

children and, in many ways, I wish I would have done it exclusively. Unfortunately, in my case, marriage proved a failure and a drain upon my resources.

In terms of my choices, I think that becoming an accountant after high school would have given me the security I needed and, after all these years, I find that I enjoy doing income tax returns. But my heart has always been deeply attached to my children and to the fine arts. In Canada, the arts are not supported very well, even now. Mothering and child care are not always supported very well either.

One thing that pleases me is that my children went to college right after graduating, and I think the fact that I always pursued higher education may have encouraged them to do the same. They have interesting careers and I believe they made good choices for their personalities. They have many strengths and opportunities that I could only dream about when I was that young. I'm glad that educational and work opportunities, and the societal world view have improved with the passing of the years.

One of the most difficult things that I have had to overcome in my university and work careers has been the lasting influence of the residential school. I still have apprehension around authority figures and sleep disorders. As children, we were removed from both societies and not trained to cope in either. I was told for 11 years that I would never amount to anything, that my culture, history were despicable, that I would never earn any kind of worldly success and, if I did, I would lose favour with God. I have seen many people carve out good lives and careers for themselves with little more than determination and a strong sense of their own self-worth. While I have both those qualities, to some extent I always felt that having material wealth was kind of evil and so I put a lot of effort into public service and spiritual development rather than job advancement.

Another difficulty was finding good child care. Parents desperately need to know their children are safe: psychologically, physically, spiritually and parents need respite. I lived too far away from my family to get help from extended family, although my sister kept one of my sons for a year and my mother took care of my children for the summer I took life skills training. In turn, I took my sister's child for several months to help out her family.

I found some non-Aboriginal programs to be very helpful. Parent effectiveness training gave me valuable insights about parenting. A friend gave me a copy of Dale Carnegie's book, How to Win Friends and Influence People *when I was 20 years old. People joke about this book now but it taught me a lot about getting along with people. In 1989, I completed the context program in self-development and worked through many issues. The general principles of these programs could be organized to benefit Aboriginal individuals.*

For me, reclaiming my culture has been healing and restorative. When my children were growing up, we had a daily talking circle to deal with tough issues. I like drum singing, art, writing, teaching, photography, learning from my mother, visiting friends and relatives, hearing and telling stories, humour, spiritual rituals like using the sweat lodge. All these things keep me happy and well. Most of all, I love being with my children and my best pal, my little grandson.

I teach part time and live alone in an old house in the country, drive a 1985 Firefly. Sometimes, I take a small education contract. I make just enough to get by. From the outside, it may not look like I have much, but I'm very happy with my life. As difficult as it is for Aboriginal peoples in this country, I would not trade the treasure of my cultural heritage for anything. Actually, I think I'm rich.

The Story of Two Aboriginal Woman (Ottawa)

It has been difficult to reach my work goals because I don't have the education that I required. I take a lot of government courses just to keep myself going, to at least be in a position to compete as close as I could to the mainstream. And of course, the language — the French — I tried — I didn't make it. They kicked me out, after about five weeks they asked me to leave, because I asked a question.

I was in my mid-forties, and I said to the teacher. I feel like a six-year-old kid, back in the boarding school. There you stand, a French person, telling me I can't speak English, I have to speak French. When I was six years old, I was told I couldn't speak my Native language, I had to speak English. I learned broken English, and now at this age — will you people ever decide what you want a Native person to speak? And that was the end of that. They told me I couldn't learn.

I was with her when that happened. We were in the same class. They didn't kick me out, but they didn't like the idea that I was there. I'm from a residential school, and I have a lot of trouble trying to adjust to having another language forced on me. I was forced to learn English and now they are forcing me to learn French. I had a lot of difficulties with that. My husband had died three months before that, and when they decided to send me (to French), I asked them to wait another six months, to give me some time to adjust because this was going to be hard experience. You either go now, or look for another job!... There was no expression of understanding. There was nothing — absolutely no support. They were supporting me to go to school, but that was all. My cousin B. was in the same class; we sat together — L., my cousin and me.... Sometimes they came with those French expressions. And the French teacher she was really prim — with the lace and curls and fancy sleeves. "And I want you to put your mouth like this, and I want you to do this!" and she'd do the French sounds — ou, ou, ou, outa.

Oh my God! My cousin and I looked at each other. In Mohawk that means eat really, really raunchy doo doo! I mean really soft raunchy doo doo! And she was so prim and proper. We looked at each other, and we said "we're not saying that!!" B. got really defensive and I told him to go ahead and I would tell his mother! And we were laughing, we got up and well that just set the tone — she didn't want to have anything to do with us.... She took a box and put it in the middle of the room and told me:

"For every word of English, it will cost you a nickel."

That was it — that was the whole boarding school scenario. I reached in my purse and I threw $20 in the box and I said:

"When that runs out, let me know!"

I was just furious and said:

"Don't you ever, ever do that to me!"

And she stood there with the $20 and I said:

"You can wipe your ass with it"

and I just looked at her. And she said:

"You can go to Mr. Black's office."

And I said:

"You're sending me to the principal's office?"

So I ended up being sent out and kicked out of the class.

These were all adults. It was like unreal. I was moved, B. left and I went to another class, and I couldn't manage. I pleaded that I wasn't ready for this, and asked to be pulled out of the class — I can't concentrate — I went into such deep mourning when my husband died, and I couldn't come out of that. My husband is dead and I'm sitting in a class that reminds me of residential school and it was really difficult. There was no appreciation for that — when I went to talk to them to ask for time I was told that I had used up the hours for this, and had to continue. So I sat there and I didn't pass.

It was as though it was all happening again, all out of our control. In my opinion, a different approach would have helped. About a year later, and on my own time, I started going to Ottawa University, and did it at my own pace. Voluntarily, I wouldn't mind learning French, but I don't want it shoved down my throat. At the university, it was with a group of young students, and I would have preferred the adult class, if they had given me my own time and tried to understand. But when I'm in a situation like that one I'm really bad and become totally disruptive. I'm not a good girl!

If you don't have the French language in the national capital region you don't get very far. You need that French language.

I realized that they were putting my back up against the wall. Psychologically, I couldn't get beyond the feeling of the residential school, and there was nobody or nothing to help me. The one support for me was L. and they took her out of the class. B. was there. He kind of understood, but he was not out of the residential schools. He said:

"Come on to my house and we'll study together."
He would drag me along. He was family and he really tried. Without him, I would not have lasted as long as I did, I'm sure of it. I'm one of these people that has to be around my people.

I think it may have gotten better no.... no, no, it's gotten worse (several women disagree). Now you have to meet the French language requirements. They advertise for positions that require the language and have created a barrier for positions and for Aboriginal people. It creates a barrier and there is no recognition of the place that this forced language training brings Aboriginal people with a residential school background. There is no understanding. I went to a woman and I told her:

"When I showed up in Kenora, I couldn't speak any English at all. I didn't know how to say my prayers in English, but they were the exact same thing in Mohawk. I would say them in Mohawk. When I was a kid we would go to longhouse around 4:00 or 4:30 in the morning and practise the sunrise ceremony, then we would go to Catholic Church for mass right after. It was all the same — we were with the Creator; that's the way we look at it. You learn both, so I knew all of the prayers. Then we would go home and get breakfast and work in the garden. Then when I got to Kenora, I couldn't speak English, so I was a savage, because I didn't say my prayers in English. And then when they tried to teach me the letters, I couldn't say "th", or "r", so they would sit me for hours in front of the mirror saying "r" "r"...and if I didn't do it right they had peas that we would kneel on until we got it right and other punishments. One time they wanted me to be in a play, because I had long hair, and we had to speak English. There were the shepherd boys, all Indians boys, from the school. I'm supposed to be the virgin mother. Well don't I say something in Indian. So the nun, she cut my hair off, and my hair it was so long and heavy, that my hair just stood up. And then I ended up losing my own language. So it's a double whammy!"

The whole area of language is not neutral. Learning a language is not neutral. It is full of big land mines. It is one of the worst areas — you can learn computers, learn to type, all that, but when it hits that, it is too close.

It didn't make any difference when I tried to explain that language is not a "soft area" for me.

The Story of a Young Aboriginal Woman (Ottawa)

My Aboriginal co-worker has the attitude that we need to do very well because we represent all Aboriginal people. I don't feel this way. I represent me. I feel if I do something well, it reflects on me. I was asked if I would prepare and facilitate a workshop on Aboriginal issues at a department-wide meeting. We had a committee and talked about what we do and what needs to improve. I conducted a talking circle with 30 people and then presented

bilingually on the results of the talking circle in front of 200 people. The presentation was very well received. I did it because I am able to do this. I also wondered what would happen if I say no? I decided that if I say yes and do it, I can say no the next time.

I have to say something to you and to the others. You spoke about the residential schools, being a residential school "product." I was brought up, and went through the Catholic school and that was all I heard — that's what I was taught. I learned what they taught me. But at the same time, my Mom didn't make any effort to promote a connection with her Native side. And it was like I slowly turned from what I remember my mother telling me, to a product like everyone in the class. And it wasn't so long ago that it hit me. I have no connection whatsoever with my Native side. Nothing. I always saw myself, and all my life, I've wanted to be seen as White — as a White person, which is ironic. How do I catch up with my Native side? I've lost it. I've lost powwows, the sweet grass, that I remember my mom telling me. And my education was "White".... I am grateful for being in the military because it has taught me a lot of things. It has also disciplined me. If I want something, I go for it. But being in the military as a Native woman, because there are so few Native women, I was made to stand out; paraded in front of everyone as an example of "this is what you can do." Over a period of time, I thought this was my role, but I fought that. I wanted to be just like everyone else.... At the same time, I realized by me being an example, people say "good for you," and it made me feel good. They are trying to get minorities in the armed forces, and where I work, I stand out as an example. One of our buddies said:

"We have our little showpiece."

I want to be professional just like everyone else. I want to be there as a supervisor to give advice, but I can't be approached like that, because they don't know how to approach me as a Native woman first. And I'm dealing with so many issues here. Maybe if I learned more of my Native past, I can deal with the issues in the military. The military is meaningful work, as much as it is downplayed. I'd like to stay and make a difference slowly. Bring in other Native women and say: "Hey, its not so bad, there are good people out there to work with." And I'd like to be that good person to work with.

I attained a goal going to Bosnia — learning how much my culture is Native, compared to the culture overseas. It really hit on me — hey, I'm Native! I was in Bosnia, in a camp, and I asked if I could go on a patrol.... So we went into a city, very battered by artillery from all sides because it was surrounded by the mountains. Going through the neighbourhoods in an armored carrier, I was in the back; I was standing up in a headset. Now women over there do not have a high level of respect.... Going through the streets you see a lot of people just staring at me. People would ask the men, they wouldn't ask me:

"Who is she? What does she do? What is her rank? What is her status?"

The men would explain:

"She is in the Canadian Forces, she is Native, she is a master corporal."

And they would say:
"A bang, bang?"
And the men would say:
"No, no."
They only thought of the stereotype, and didn't believe I could be in the military, or be side by side with men, or be a master corporal. And I saw how women lived in Bosnia, how the women worked their asses off to get food on the table, and they do this without question. And I wanted to ask the women questions, but they were basically off limits.... And they didn't know how to approach me, because of the old stereotypes — Indians and cowboys. That was an eye opener! At the same time, did I feel like I was a token? If I was, that's OK because I saw things that not a lot of people see, and it felt good. There were only two or three of us at camp who were Natives, and we got together and had our picture taken for the newspaper and it was sent back home. Somehow then, I felt a complete cohesiveness. It started to dawn on me a bit. It was important to be acknowledged because we did the things we wanted to do, not just be used as an example.

The Story of an Aboriginal Woman (Parry Sound)

I was sent to Parry Sound High School as a child. I was used to a one-room school. I didn't have any orientation at the school in Parry Sound, and I didn't know anything about anything at the school. There were no guidance counsellors. I didn't even know how to work the lockers!

I had to board in a White home and eat what they ate. There were no rides arranged to go home on the weekends to Henvey Inlet. My sister and I used to hitchhike. We didn't want to stay in the White home all weekend.

I only stayed in that school from September until May. The first time I experienced prejudice was at that school. There were only four Native kids in the class. A guy said:
"J. is a squaw."
All the Native students pretended that they didn't hear. The teacher was out of the class. I was so taken aback, and so angry I wanted to sock him. He made me feel so awful. I didn't think I could stay much longer. I felt overpowered, I didn't know who to tell, what to do. I started skipping and the principal was so angry. He said:
"Why are you doing this? You have everything you need."
I was afraid he would tell my dad. I floated in and out of class each day. Do most White people think that Native girls/women are squaws? I had to pass that guy every day in the hall.

I tried to go back to school — to adult school. A teacher said:
"Please don't make a mess here. Your mother doesn't work here!"
And I thought, I am a mother! The adult students felt so dumb, so bad. It was difficult to concentrate. I believed I had to be a "top performer." Other

students complained about me because I did so well. I felt badly because I did well. I'm still afraid of school. We worked so hard to fit in and felt so alienated.

There were other boarders from the community, and others from Henvey Inlet. We didn't speak about what we were feeling, but we hitchhiked together to get home. We had an Indian agent and he treated us really badly. He was so tall! Once I was sent away, to a training school in Toronto because I didn't behave the way they wanted me to. Other women were threatened with training school. I was 13 years old. I didn't see my mom or dad for three years, and I had no visits. I lost my language and didn't see my brother grow up. At the training school, I had to speak English. I couldn't talk to my brother, mother or sister when I came back. I had to stand up at dinner and get the butter, because I couldn't say the words when I came home. It took me six months to get my language back and I felt so self-conscious at home. At the school, every time I tried to speak to a Native person, the nun would come along and stop us. There were Native girls from all over at the school. I think education and the church used strategies to assimilate Native people.

The Story of an Inuit Woman

When I first started going to school, our teacher was unilingual English and I was unilingual Inuktitut. My parents had some idea of what White education was. They wanted me to go to school, and to be in "civilization." I was the last of 12 children. My father was very traditional and didn't want to adapt to Western society. He wouldn't have moved into a community but he didn't want me sent away to school. My brothers and sisters went away, but a year before I started going to the school, we moved from the land. It was the straw that broke the camel's back.

I don't remember much of this time. It was so confusing and different for me. It was a total impact for me...before you needed to work so hard, and it was constant work to maintain life. Suddenly, you didn't have to do much at all. My parents still went hunting, but it wasn't life sustaining the way it was before.

Schooling took most of my culture. My parents were very aware of the fact that this is the direction we are now going in. My father was aware of this, that everything that was there in the community — the churches, schools — that these were the direction we were going in. It was very powerful. He was very supportive and helped us to make this change. My parents were very supportive of going to school. They had never gone. They knew this was a very different culture, and they weren't trying to maintain culture or push it down, but they were a great example for how to manage with the new situation, and they were a role model for many Inuit in the community. My mother went to the school board and said:

"There needs to be more culture in the school."

They told her that there was no money, so she set up a tent and taught the children how to sew. She was very popular with the children, and the school board moved her inside. A while ago, a student was talking to me and said that she made her first pair of caribou pants with my mother. This doesn't happen anymore, unless there is a grandmother in the house.

There was very little cultural relevance in all the years of school, All teachers spoke English in all subjects. For 10 months of the year, you lost your daily contact with your culture. Almost all of your waking hours were spent in another language and culture.... I regret that I lost interest in my culture. When I went to school, there was nothing to attach our interest for our culture, because it wasn't part of school. I always looked forward to going home, to going camping. I do have my language. When I went to college here for teacher education, it was one of the best in terms of cultural relevance. Learning about the practices of culture made me aware of the importance of culture, and it gave it back to me again. My culture was always there, but the exposure to my culture that I had at the college made me appreciate it more. The more exposure, the more appreciation for the history of our language and our culture.

The Story of an Inuit Woman (II)

Workplaces are run as they would be in the south so therefore a lot of the time they are set to fail. The biggest fatality of that is the drop-outs of our schools because the schools are southern based, southern imported without really taking into account that they are not in the south. Things could be done differently, but those questions are never asked. Things are just done as they would be done in the south.

Language is a barrier.... You have to speak English, because in the teacher education program, English is the main language in lots of the courses and that creates an actual barrier. A systemic barrier for unilingual Inuit or Inuit who are not totally fluent in English.

Another thing would be to not have southern teachers coming and saying this is the right way to do things, this is appropriate, this is proper. They are coming up from 2,000 miles away with different values. I guess they don't realize what they are saying is, "forget where you are and what you are being taught at home but only remember what you are being taught at school because that is better." I don't know if I can call it "lifestyle imposing."

When I first started working, I was an education trainee, and when I finished my program I was, in turn, teaching adults. One of the areas was to teach nutrition and proper food selection, and I felt very uncomfortable especially when it came to fruit and vegetables because fruit and vegetables were so expensive in the community at the time and so limited. There were some weeks when one would just not have any fresh fruit at all. Sometimes, they

came in already brown and here I am trying to promote the four food groups to the mothers. Later on while I was still in the program, a study was done where it was said that whale has vitamin C and I felt so much better being able to say that as opposed to fruit. Making them know that they can get their vitamin C from this area as well. It's not so much a problem now because almost anything is available now. In the early 1980s, I found it very difficult to teach what I was asked to teach also trying the accommodate the different culture and the environment.

Our courses at Arctic College are very southern oriented and still very much based on the English language. For example, the course called reading processes and methods, and the person who teaches that course is from England and teaches it in English using how a child would learn to read in English to our students who are going to be teaching Inuit which is a different reading system. These things have to be changed instead of having to be allowed to carry on forever.

I feel strongly that the cultural aspect of our lives should be present in everything that we do in our workplaces. It shouldn't have to be something that we have to be ashamed of anymore, like it used to be. This way should be taught all the way from kindergarten up. We are working with people who are long-time northerners, and we hold nothing against them. They mean well, but they do not understand what they are talking about sometimes. We had an orientation at the school and there was a person who has probably lived here for 20 years, and one parent asked why it is not mandatory for Inuktitut to be taught up to Grade 12. From there, she started talking about university entrance requirements and she said you do not need a second language for university, which is true. But what if that child who was trying to get into university is Inuit — he or she will need a second language, because Inuit is her first language and there is no way Inuit will be taught in university. This person did not realize what she was saying, because to the Inuit child, English is the second language.

4. INTERPRETATION OF THE STORIES

Collins (1990: 206-219) offered four criteria of interpretation, which are contrasted to the positivist approaches to research. Derived from an Afro-centric standpoint, her criteria focus on the primacy of concrete lived experience, the use of dialogue in assessing knowledge claims, the ethic of caring and the ethic of personal accountability.

After all data were collected and all feedback was received from the participant review of transcripts and draft reports, researchers for this study spent three days in dialogues, reading through all the narrative reports of the participants, discussing the possibilities of interpretation. All were present for the telling of the stories, as active listeners. The aspect of caring was immediate in our dialogues as was the aspect of empathy, enabling us to make appropriate decisions in the content analysis. The philosophical position taken by the researchers (phenomenological — direct link to experience) required that the primacy of concrete lived experience remain a focus for the study. Personal accountability was maintained by reflecting on the phenomenological method of suspended judgment, by putting the interpretive work aside for a while, then coming back to it over and over again, attempting to produce an interpretive work which stayed grounded in the stories of the participants, yet engaged the expertise of the researchers and the research process.

In this collaborative setting, researchers discovered core values and critical themes in the stories of the participants. Characteristically, values emerge in the stories of Aboriginal peoples when topics of significance are discussed (Bishop 1996). Critical themes are characteristic of qualitative studies that identify "emergent themes" or "critical themes" from the data (Denzin and Lincoln 1994).

Only after an elaborate content analysis were we able to discern these values and themes, often stated explicitly and sometimes implied in the narratives. These values and themes are essential as precursors to policy and inform policy content, design and implementation.

Core values across the eight research sites were:

- respect
- trust
- knowledge
- balance.

These themes were represented in stories (see Chapter 3), other narratives and direct answers to questions in both focus groups and one-to-one interviews.

The following direct quotes demonstrate the core values.

Respect

I think the major thing you need there is respect. You need to have respect. You've got to have respect for yourself and you've got to have respect for others. That goes both ways. You have to be respected as well — respect for yourself as a human being, respect for who you are, respect for your culture and your society, and you need to respect others as well. So I think that's the key. First of all is the respect for yourself and your own culture. You need that to begin in order to survive. You have to be strong culturally. If a person is strong in their culture when they're a child, and they grow up with that strength and support, when they leave, no matter what happens they can always survive. They can always survive because its strength in the person.

Trust

So for me to understand that I had to go to the source and I had to sit and I had to accept these people as they were, or as they are. You know, sit there and say hi, tell them who I am. And ask them:

"What do you need, how can I help you? Do you have anything that you want to talk to me about? Can I help you in any way?"

And just show the human parts of me so that they in turn can show me, you know, the things that they needed.

Knowledge

I believe in experiential education as well. I follow both. And I respect people who have received their education through experiential education. But I also know that — I believe that if we have both, if we have the knowledge we get from the universities and the colleges, from those people, we can use that as well as learn our own ways, and then carry that cultural knowledge as well, and when we have both, we are going to be a very powerful people — very strong people.

Balance

There are many times when I try to balance the workload with culture. An example is that I want to go to conferences of elders and powwows. But I have a very big workload. It can be very difficult to balance the personal life with the work life. Both are very important. It is important for me to be able to dance and attend ceremonies and cultural events, and to share the culture with others through presentations.

The meaning of the core values is contained within these examples, in the words of the women themselves.

A second level of analysis produced critical themes. Themes discovered in all eight sites were:

- healing
- safety
- governance
- discrimination
- diversity
- education
- work.

The following direct quotes describe the general critical themes.

Healing

> *When women heal, the family will heal and when the family heals, the community will heal and when the community heals, the Nation will heal.*

Safety

> *I worked for two years, and it was very upsetting — the sexual abuse, spousal abuse and all the things happening in the community. Before I became a social worker, I thought that my community was a safe community. But there is so much happening behind closed doors. The more you find out, the closer it gets to relatives. If it involved a relative, then someone else had to handle it because of conflict of interest, but you still knew. It really changed me. I had so much information about the people in the community. It was all confidential. But I still knew.*

Governance

> *It's bad enough to struggle out there to regain your education and to get it, and to come back to your community and feel really rebuffed. And I know there are a lot of women, myself included, in that category that have experienced this. I really believe it's the systems that we have adapted to, or been forced to adapt to, provided by the Department of Indian Affairs. This is the way that you run your bands. This is the way you're going to be financed. These are the criteria. And so, subsequently, we have bureaucratic structures. I have problems in the community because everything is so fragmented. We can't seem to deal with anything holistically because they divide things up and that's European thinking — divide things up. This is education. This is economic development. This is health. I think that band staff could take a more holistic approach.*

Discrimination

> *Working for government required major shifts in my life and values. Everything that I stood for as a Native person, culturally, linguistically and racially was challenged, questioned and sometimes undermined. I felt I almost had to give up who I was as a Native person to work in government. I almost became what they wanted me to be. Traditionally, governments most often hire persons that are most like themselves: White, middle class and mainstream. A person had to fit into their mold to survive in the system. In order for Native people to be hired by governments, we sometimes have to adopt their values and corporate culture at the expense of our own. You almost have to sell out on yourself to survive. But I was not going to allow that to happen because I had something to contribute and I had a right to work for government.*

Diversity

> *All of the different cultures that exist among the Aboriginal people in this country need to be respected. It's part of our history and part of our culture. And we've always done well considering what we've had to fight against over the last several years and that we have come a long way. But we need to support each other.*

Education

> *We need more. I don't want to say education because education is such an academic term. I don't know if it would ever work. But I've thought of holding community workshops explaining the evolution of the* Indian Act *and how our membership has become divided, what we were as a people, prior to all these policies —* Indian Act *policies I call them. And I really think that we need access to information in terms of how reserves work in relationship to the government. I really do not think that we're held accountable enough. There's not enough creativity. We've been stifled.*

Work

> *I took jobs with the province but I always found the barrier for me being an Aboriginal person was I always had to give like 120 percent where the normal non-Native person could just give like 100 percent. I always thought I had to give 120 percent. So I found out I was working, working and working and then you become a workaholic.... But you see it is all that attitude that is built up in our heads because we have to succeed. Right? And we have to perform and we have to outperform everybody else. So that is what I did.*

In addition to the general critical themes discovered in all eight sites, each site contained the following specific themes. Sometimes, these themes built new aspects onto the general themes. Sometimes, they were unique to each community.

Manitoba

- Sorrow over loss of language and culture.
- Accountability, dominance and corruption in male leadership.
- Dilemmas of coherence between culture and work.
- Speaking out, being safe, being visible.
- Holding a responsible place in the family.
- Living in two worlds, shame, poor self-image.
- Cross-cultural education.

Nova Scotia

- The influence of residential schools.
- The place of culture and cultural practices.
- The place of the Mi'kmaq language.
- The fact of assimilation and loss of culture.
- A sense of belonging.

Toronto

- Recovering culture through Aboriginal organizations.
- Finding more support for Native organizations.
- Living a meaningful life.
- Knowing that culture and work are not separate.
- Walking away from school and work for family and culture.
- Living in two worlds.
- Finding child care and dealing with deadbeat dads.
- Persistence and strength of Aboriginal women.

Vancouver

- Child care.
- Needs of Aboriginal women vary according to age.
- Importance of the role of Aboriginal women in their communities.
- Aboriginal women leaders criticized and give up quickly.

Merritt

- Mismanagement of bands.
- Aboriginal women powerless to make changes in employment.
- Nepotism a problem when it comes to hiring.
- Colonization has led to internalized oppression.

- Bands prefer to fund economic development instead of education.
- Local colleges offer a limited number of programs of interest to Aboriginal people.
- Aboriginal women do not access policy.

Ottawa

- The impact of French language training on women in the federal civil service.
- The importance of personal goals and organization.
- Overcoming isolation.
- The impact of placing cultural responsibilities ahead of work responsibilities.
- The importance of mentors.
- The impact of supervisors on work and culture.
- Problems presented by inconsistency in the interpretation of policy.
- Perception — how women see themselves, and how others see them at their place of work.
- The need for culturally appropriate counselling in the workplace.
- The advancement of Aboriginal women.

Parry Sound

- Traumatic past education experiences had a profound impact.
- Dislocation from family and community led to an inability to cope.
- Assimilation policies in training schools and low academic expectations interfered with positive self-development.
- Women not able to develop their educational potential.
- Isolation and lack of resources in Native communities.
- Native women may not know their employment rights.

Iqualuit

- How schooling took away most of Aboriginal culture.
- Barriers to culture at the workplace.
- Defining culture.
- Women have two full-time jobs.
- Putting needs and goals on hold.
- Advantages for women in Nunavut.
- Women don't have a collective voice.
- Isolation.
- Barriers that teachers face with work and culture.
- Meeting the expectations from two cultures.

- The impact of cultural change.
- Concerns about the loss of Inuit value and culture.
- Making Inuktitut the first language for Nunavut.
- Barriers to culture in the education system.
- The impact of gender.
- Standing up for our rights.
- The need for Inuit in positions to make change happen.

These core values and critical themes, stated by participants in each of the research sites were supported by many stories and narrative descriptions. They demonstrate the individuality of each community, which is an extremely important aspect of this study. The uniqueness of each community is the foundation for the study's primary policy recommendation, which emphasizes the importance of Aboriginal women in each community taking charge of their own policy design.

It is the belief of the researchers on this project that if the primary policy recommendation was followed, there would be opportunities in each community for the expression of the core values and critical themes articulated in this section for the general population of Aboriginal woman and for populations specific to each region. The next chapter offers policy recommendations.

5. POLICY RECOMMENDATIONS

Participants made many policy recommendations. Most women expressed frustration about policies indicating that they were merely reiterating their recommendations over and over again with little results. One participant said:

> *It scares me because I travelled around a lot with my grandmother when I was small and heard her fights and some of the issues way back then. I look now, and I don't know, maybe it's because I've got such a newborn daughter, I say, well, I am fighting the same fight my grandmother is fighting. And I said that at a treaty workshop. At the time, she was 12 weeks old. And I said, is she going to have to stand here in 20 years time and fight this same fight?*

In spite of the lack of results over the years, 140 participants came, once again, to reiterate their ideas about policy, perhaps because of the intergenerational hope.

The primary policy recommendation, stated in one form or another in every site was formulated by the research team into the following statement.

Primary Policy Recommendation

Conduct policy workshops in each community and create policies that are regionally based and created through a process of discourse within the communities. The policy makers must be the women themselves. Funds need to be spent on sending facilitators into each community, who can spend time experiencing the daily lives of the women, networking with agencies and individuals to become immersed in the context of the women's lives. These facilitators must have the skills to help women in policy design and implementation. A guarantee of implementation of these policies would be required.

Secondary Policy Recommendations

Recommendations to Reform the Indian Act

1. Require the active role of the Assembly of First Nations to lobby for government policies that improve the lives of Aboriginal women through the active participation of the women themselves.

2. Design and implement policies that require the inclusion of success stories of Aboriginal women in formal and informal educational materials, including advertisements that feature role models.

3. Design and implement policy that requires reform or elimination of the *Indian Act* in order to diminish the fiduciary relationship between the Government of Canada and Aboriginal peoples. Where appropriate, work within treaty processes to address the issue of Native rights.

4. Reform governance systems for both White government agencies and chiefs and band councils (*Indian Act*) to guarantee positions of authority to Aboriginal women so they will be in a decision-making capacity. Consider alternative forms of governance, more traditional in nature, not electoral systems.

5. Reform the *Indian Act,* Bill C-31, to be inclusive of all Aboriginal women and their children so future generations will be able to maintain their status.

6. Reform the *Employment Equity Act* to include anti-racist legislation.

7. Design and implement policy that makes rights portable for Aboriginal peoples, for example, Aboriginal people retain their rights on or off reserve.

Recommendations on Other Policies

8. Design and implement policies that respond to the specific needs of Aboriginal peoples in different Nations, bands and regions rather than standardizing across Canada.

9. Design and implement policies that guarantee child care for Aboriginal women who are attempting to upgrade their education or participate in the work force, and policies that are respectful to children by giving mothers leave when necessary for the care of their children.

10. Design and implement policies that ensure culturally appropriate curricula, pedagogy and consultation in educational settings. These policies must reflect the *Indian Control of Indian Education* (NIB c1972).

11. Design and implement employment and educational policies in the government and private sector to accommodate cultural leave as required for elaborate funerals and cultural events. All leave would prohibit penalizing students or employees for taking cultural leaves.

12. Design and implement institutional policies in work and education settings that require administrators and employees to take training in cultural sensitivity and policies to guarantee culturally appropriate delivery of services to Aboriginal peoples.

13. Design and implement language immersion programs in regions where Aboriginal people are trying to maintain and revitalize their language.

14. Design and implement anti-discrimination policies in all settings. These policies should specifically be aimed at eliminating sexual harassment and violent acts based on discrimination against Aboriginal women and be associated with an effective human rights commission. Band councils should establish their own human rights codes and use traditional laws in the development of anti-discrimination policies.

15. Design and implement policies to increase Aboriginal women's access to knowledge of their employment rights through educational seminars, workshops and media.

16. Design and implement polices at all government levels, including band councils, which would support the development of Aboriginal women for spiritual and cultural growth and advancement of academic education and training. Education and training need to be flexible in delivery. Institute mentoring processes in educational and work settings.

17. Additional funding is needed to support and promote Native women's healing, learning about traditional healing and to support women to develop and implement healing practices in their community. This issue needs to be addressed at the government level and by chiefs and band councils.

Regional Recommendations
Several policies were recommended which were regionally based.

Manitoba participants recommended that there be implementation of a policy that was designed in 1993, signed by the Honourable Gary Filmon, 1993 Premier of Manitoba, the Honourable Bonnie Miechelson, 1993 Minister Responsible for the Status of Women, the Honourable James Downey, 1993 Minister of Northern Affairs (Canada 1992). This policy promised government initiatives in the areas of social services/ family violence/justice, health, education/training, economic development, housing; access to government and community partnerships.

Ottawa participants recommended a review of current policies and procedures on French language instruction for Aboriginal peoples.

Iqualuit participants had many additional recommendations which were particularly time sensitive because of the formation of a new government. Colleen Purdon prepared the following list of recommendations from Iqualuit.

Policy recommendations in education

- All teachers in the education system should be required to have language proficiency in Inuktitut that will allow them to communicate in the classroom setting. The intent of this policy is to ensure that teachers in the classrooms of Nunavut are able to meet the language and cultural needs of Inuit students.

- Put additional resources into distance learning, additional distance learning courses and the co-ordination of distance learning in order to make college accessible for all communities in Nunavut. There is also a need for more information and advertising on opportunities for education and distance education in the communities. There is a lack of information available about distance education in Nunavut.

- Employers and Arctic College should investigate partnerships that would support opportunities for women in the work force to continue their education while remaining employed, including the development of policies that would allow women to take time off for studies, and practical supports to encourage upgrading and skill development.

Policy recommendations for the Government of Nunavut

- The Government of Nunavut should implement a language charter for Nunavut, with Inuktitut the official language for the territory. The implementation of this policy will require sufficient financial and human resources from the government.

- There is support for the development of policy and plans that will require that government employees complete basic language instruction in Inuktitut. It is recommended that this policy be strengthened by including clear expectations for the level of language proficiency that will need to be reached by the end of the first year of employment, and include paid work time for language training on the job. The intent of this policy is to ensure that government officials do not present language barriers to Inuit in Nunavut, and to ensure that Inuktitut is the working language of the Government of Nunavut in all aspects of government work.

- The Government of Nunavut should establish a commission to oversee the structural and policy changes that are put in place to ensure the Government of Nunavut and its funded programs are culturally appropriate and reflect the needs of Inuit men, women, families and communities. The commission should be made up of representatives from government and from Inuit organizations. It needs to be a strong and effective group, with a clear mandate and terms of reference.

- The Government of Nunavut should develop human resource policies and procedures to encourage and support the advancement of Inuit in positions of leadership and decision making in the civil service, and in government-funded programs and agencies. The purpose is to reduce barriers faced by Inuit, and to make government and government-funded programs more accessible to the Inuit in Nunavut.

- The Government of Nunavut should ensure that recruitment and screening policies are in place to ensure that new employees coming to Nunavut are personally suitable, have adequate language skills and are sincerely interested in working in a culturally sensitive way. Personal suitability, the ability to demonstrate cultural awareness and sensitivity, and proficiency in basic Inuktitut (or a willingness to achieve this as a condition of employment), should be viewed as necessary qualifications for any government or government-funded position. Non-Inuit employees who are new to the community would be supported with an Inuit mentor, and would take part in cultural awareness and cultural sensitivity programs, as part of their employment.

- It is recommended that the government develop policies that focus on an investment in keeping government employees connected with the people, communities and the land. Several options for this were suggested, including:
  - periodic outward-bound programs for managers, senior mangers and employees in bureaucratic work settings;
  - employee retreats, where groups spend time together on the land; and
  - orientation programs for new employees to connect them with the land and the community.

- There is need for employment policies and programs that will address barriers in the workplace faced by Inuit women. Recommendations include:
  - employee assistance programs that are more proactive around issues of abuse and drug/alcohol issues, and available for women; and
  - flexible benefit packages that are relevant to the needs of women, and young women with children.

- There is a need for policy and program development to address the issues of battering and abusing women. Specifically, women recommended that:
  - community shelters and safe homes expand their services to provide programs for men who batter;
  - correctional services include a men's program as part of the rehabilitation process for men in custody or on probation; and
  - the Government of Nunavut increase spending to develop culturally appropriate programs and services that address violence toward women and children, and to support men dealing with their changing roles in Nunavut society.

- Have the justice system review the handling of domestic violence cases. Participants in this study noted that the justice system treats women and men differently, and that the system supports the notion that drug and alcohol abuse causes domestic assault. Participants also reported that the justice system accepts the notion that men who abuse should receive lighter sentences when they have personal experiences of abuse. Women in this study reject both of these concepts and would like to see the justice system reformed to put the emphasis on men taking responsibility for their behaviour, and a court process that is fair and equal for men and women.

- The Government of Nunavut should develop policies and programs to ensure there is an equal voice and equal participation for women in government and government-funded programs, and to develop and support the leadership and participation of women in government and senior management positions.

Policy recommendations for community agencies and employers

- It is recommended that communities set up an interagency group to co-ordinate their social service agencies (shelters, alcohol programs and other not-for-profit agencies). This would be an alternative to the board system where programs often work in isolation and are managed by small groups of community volunteers. It was noted that the board system has become inoperable in many communities because community volunteers are burned out, the population is small and women have many responsibilities. The recommended interagency group would allow for more co-ordination in the community, with fewer volunteer positions and a different way of doing this necessary work in the community.

- It is recommended that the Government of Nunavut review the way social services are delivered in communities and consider a decentralized model of service delivery that would:
  - provide more training, support and supervision for social service workers in their communities;

  - foster a positive and supportive relationship between the people in communities and the social service supports;
  - allow for parents and the extended family to be more involved in the decision-making and healing work in communities;
  - allow for a greater level of community accountability and involvement in healing work and social service programs;
  - provide more resources in the community, instead of removing people from their communities; and
  - put more focus on community wellness programs and initiatives.

- It is recommended that community agencies and employers move the responsibility for dealing with cultural expectations away from individual employees, and deal with this as a workplace responsibility. This shift in responsibility from the individual to the workplace could include:
  - acknowledge the stresses involved for employees who must work in their second language at their place of work, and putting adequate supports and training in place for the employee;
  - provide supports at the place of work to address the health, emotional or cultural sensitivity issues that will occur when there are cultural differences in the workplace, instead of ignoring these and having employees deal with them at home; and
  - implement hiring procedures that include a review of the cultural and language preparation prospective employees would bring to the workplace, and their willingness to learn about culture and cultural differences in the workplace.

Many suggestions were made for improvements. Though these were not formal policies, they are significant and are represented in the stories of Aboriginal women in Chapter 3.

6. ANALYSIS OF THE FINDINGS

All the stories reported in this study are stories of strength. Barbara Bruce, Louise Chippeway, Cynthia Bear Bird, Elsie Basque, Patricia Bedwell Doyle, Rose Morris, Tecla Neganegijig, Peggy Jamieson-Smith, Sandra Monette, Kim Wheatley, Shirley Sterling and the Aboriginal women from Ottawa, Parry Sound and Nunavut speak of difficult conditions in their lives which would present barriers to integrating their cultures, educational aspirations and work opportunities. The stories of the women reported here are representative of many other stories from the 140 participants in eight sites across Canada.

A careful reading of the stories reveals specific strengths and sensibilities: a commitment to quality of life for themselves, their children and their communities, an ability to adapt to adverse circumstances, and resourcefulness and creativity in "getting around" dilemmas which would inhibit their capacities to grow and change, to make a contribution to society as a whole. In fact, they have often succeeded against all odds.

This analysis of findings concentrates on the voices of the women in the study in the spirit of a naturalistic inquiry, which honours their experience "on the ground." The analysis also makes reference to aspects of the literature review in Chapter 1. Finally, a few closing comments bring forward a brief treatment of other supportive literature.

Coherence

The strength of the findings of this report is demonstrated in the coherence of the stories, core values, critical themes and policy recommendations expressed by the participants in the study. Though there were many regional differences, there was a national consensus on many issues. These findings are supported in the critical analysis of the literature on policy, particularly the *Indian Act*. And even when critical themes or policy recommendations varied from region to region, the same four core values of respect, trust, knowledge and balance were consistent across region, age, First Nation, educational level and socio-economic background.

Core values are at the centre of responses of an overwhelming number of participants. This focus on values is exemplified by such remarks as:

> *The core of culture is beliefs and values* (Barbara Bruce).
>
> *In order for Native people to be hired by governments, we sometimes have to adopt their values and corporate culture at the expense of our own. You almost have to sell out on yourself to survive* (Louise Chippeway).
>
> *I tried to be a law professor, and I have failed miserably at that. Because I was so entrenched in who I am to teach by stories, to teach holistically, to use symbols and markers, because that is the way I learned. And I think at that time, I came very close to, "I don't care if I live or I die...." I had to make a decision to live. I made that decision.... Because it suddenly occurred to me,*

> *after going through this upheaval of trying to live my dreams and stuff and I said, "I have got to live by my values. They are not open to compromise. They are not open to discussion." I had to decide what were my values and what were my Mi'kmaq principles and how am I going to live by those principles and stop feeling schizophrenic all the time* (Patricia Doyle Bedwell).

> *I just put everything aside and decided to keep my culture up. Well, language and spiritual values are the heartbeat of our culture. But how do you live a life of long ago when we lived off the land?...We can't. But we can do things, the spiritual things, like burning sweet grass when we pray to the Creator, you know, and respect Mother Earth and to nature...it isn't difficult to do. I enjoy it because that's me. I feel whole when I can stand on Mother Earth and pray to the Creator. I think that's the best part of our culture right there. We've got a beautiful culture and it's very rich. We have to keep at it. Whatever is lost we have to try and bring it back, and in time, you know, the younger folks will follow in our footsteps* (Rose Morris).

These quotes from narratives presented earlier in the report demonstrate the importance of values for Aboriginal women. Notably, there are diverse values in each region. Yet, the fact that values are perceived as central to cultural and individual survival is the significant factor here. And when the individual or the culture is required to surrender these values, spiritual sustenance is gone.

So many of the women in this study reported that when forced to make a choice between these cultural values, which represented the soul or spirit of their people, and work offered by colonizing authorities including band councils, they would choose values and culture over the education and work. This is the strength of Aboriginal women. Yet, it is also the benchmark in the conflict between retaining their most important support, spiritually, and "getting ahead" in the modern world.

This finding was not limited to a specific age category or educational category. The women quoted above represent highly educated young Aboriginal women, elders with minimal education, women working in government, at universities, for Aboriginal agencies and some Aboriginal women without formal academic education but with a tremendous amount of traditional knowledge.

Indeed, one has to question the loss of Aboriginal women's traditional roles in the society as the keepers of the moral character of the community, as one of the indicators for Aboriginal women's difficult choices when it comes to culture, education and work. When in a position of choosing, culture and family must come first.

As noted earlier in our literature review, Nahanee (1997) argued that the *Indian Act* imposed upon all First Nations communities a system of patriarchal customs and laws that became so ingrained that it stripped women of equality and created male privilege as the norm on reserve lands. She believes Indian women face a tremendous struggle to regain their social position. If in fact the women are the trustees of the moral character in Aboriginal communities, the primary advocates for values as the informing agent in critical decisions

about community life, how can anything go well without their elevated social and political position?

Paradoxes

The colonization of Aboriginal societies and the introduction of the residential schools also divested women of their social position resulting in widespread psychological trauma that continues in subsequent generations (Ing 2001). An abundance of devastating stories are now being documented about these traumas. These stories relate to the critical themes of healing, safety, discrimination and education presented by the participants in this study.

> *My healing process started in 1985 with traditional and contemporary healing methods.... There is no way that I could go to university because nuns and priests told me that I couldn't go. They said I would never make it. I couldn't go to university because I was too stupid and I always remembered that.... The missionaries, the nuns and priests controlled our lives* (Barbara Bruce).

> *I learned to play my inferior/victim role as a child because that was what I believed society expected of me. I was colonized heart and soul. I allowed myself to be a victim well into my adult years.... That racial inferiority and low self-esteem I felt as a child transferred over to my adult life, particularly into my relationships and my work life, including how I raised my children. The forces that shaped and molded me as a child intensified as an adult. I guess this was colonization and internalized racism in action* (Louise Chippeway).

> *All Indian children in Nova Scotia were supposed to go to the residential school. They were forced to go. There were a lot of children whose parents, like mine, were focussing on education only to find that it was not that type of institution* (Elsie Basque).

> *Because you are just a little tot when you first realize that you cannot speak your language and then and especially when you are being punished because you say a few words in your language. And it is very sad, but we can't stop at that. We have to continue on as people and as role models. So the children and the people behind us, they are watching. They are watching and they see what we are doing. It was sad to see my parents realizing that their language was dying. Nobody was speaking it hardly, just them and when they were gone, we have to do the best we can. And you don't realize that at first. You realize it after a while* (Rose Morris).

> *That is one of the things I feel this is really important as well. Learning about the ceremonies, the culture, the Native language is fairly important in being a Native person. I hear some people, how they talk. I can sense in them that in a way, there is some disconnection when they don't have that. I find that when they are starting to learn more about the cultures as well, they pick up*

> *the language and I find they start to be more of a complete being when they start picking up the Native language* (Tecla Neganegijig).
>
> *One of the most difficult things that I have had to overcome in my university and work careers has been the lasting influence of the residential school. I still have apprehension around authority figures and sleep disorders. As children, we were removed from both societies and not trained to cope in either. I was told for 11 years that I would never amount to anything, that my culture, history were despicable, that I would never earn any kind of worldly success and, if I did, I would lose favour with God* (Shirley Sterling).
>
> *Another thing would be to not have southern teachers coming and saying this is the right way to do things, this is appropriate, this is proper. They are coming up from 2,000 miles away with different values. I guess they don't realize what they are saying is, "forget where you are and what you are being taught at home but only remember what you are being taught at school because that is better." I don't know if I can call it "lifestyle imposing"* (Inuit woman from Nunavut).
>
> *Schooling took most of my culture* (Inuit woman).

In these words, we can see the relationships between healing, safety, discrimination and education as critical themes. Many Native children did not feel safe in schools. They felt discrimination because of policies of assimilation in both government and religious institutions. The negative intergenerational effects of residential schools are well documented. And the stories keep coming. However, it is extremely important to note the importance of healing from the corruption of Aboriginal traditional values, to create a stable relationship between Aboriginal women and policy makers. For example:

- How can Aboriginal women trust if they do not feel safe?
- How can they gain knowledge if they believe that schooling or education has taken away their culture?
- How can they feel respect for colonizing authorities including band councils that still do not respond to their requests for strong anti-discrimination policies? And how can they receive the respect of governing institutions at all levels if they are not truly seen by them in their strength, in their intelligence, in their values, as keepers of the moral character in Aboriginal communities; in essence, in their traditional social and political roles?
- How can they achieve balance when hegemonic influences still inhibit the possibility of coherence through inadequate policies that do not guarantee access to culture, education and work?

Limitations

Other critical themes of governance, diversity and work are also related to the core values. The four core values are often implied in statements from women in our study.

> *Working for government required major shifts in my life and values. Everything that I stood for as a Native person, culturally, linguistically and racially was challenged, questioned and sometimes undermined. I felt I almost had to give up who I was as a Native person to work in government* (Louise Chippeway).

> *I had to look for flexible education and work experiences and environments where if I had to leave for two days or a week or two weeks, it would be OK. So I was lucky enough to see that balance too in perspective, and that's one of the things, I guess, that led me to choose to just leave a structured work environment and work at home and do contract work.... I think about it in a number of workplaces...like government and corporations, where there needs to be flexibility to allow for women and to recognize that women have additional responsibilities besides working for money in terms of paid employment* (Cynthia Bear Bird).

> *I used to work at a bank and to say that you need two days off because you have a ceremony to go to, for instance, fasting in the fall, fasting for four days so I need a Friday and a Monday off and then you need a day in preparations. So it is like one week off. How do you explain that to an employer without going into this big long detail of actually explaining the importance of it in a way that they could grasp in a nutshell? It is impossible. There is a communication breakdown almost instantaneously.... And I chose to go on the fast and left the job. It was more important to me. It is really important to me to be a balanced person and be the best person I can not only for my family, but for the community in general* (Kim Wheatley).

> *Another difficulty was finding good child care. Parents desperately need to know their children are safe: psychologically, physically, spiritually and parents need respite* (Shirley Sterling).

> *I make just enough to get by. From the outside, it may not look like I have much, but I'm very happy with my life. As difficult as it is for Aboriginal peoples in this country, I would not trade the treasure of my cultural heritage for anything. Actually, I think I'm rich* (Shirley Sterling).

> *Workplaces are run as they would be in the south so therefore a lot of the time they are set to fail.... Things could be done differently, but those questions are never asked. Things are just done as they would be done in the south* (Aboriginal woman from Nunavut).

> *There's an awful lot of junk in the* Indian Act, *the membership codes that were being established by communities and I think that we need to be more positive in our policies, to be more inclusive as opposed to exclusive, because the more we are inclusive we build those bridges between one another as opposed to trying to establish small islands with no connection to one another and, therefore, isolated and unsupported. And that's not what life is really about. You need to have those connections, you need to have those supports in place, and the more of those connections and supports and positive things that are there, the more successful any person, nation or country can be. If I had my way, my Indian rights and my access to land would be portable.... None of this stuff about it has to be all here, within this boundary line. It moves. And, therefore, the prosperity of the First Nations people could improve, and the ghettoes that were established when all of these reserves were established hundreds of years ago, could be done away with* (Sandra Monette).

In the literature review of this study, Haike Muller presents a critique of the *Indian Act*, as it relates to barriers to the successes for Aboriginal women. This critique includes Bill C-31. *The Report of the Royal Commission for Aboriginal Peoples* also provides an analysis of similar issues. In fact, the critique of the *Indian Act*, and its continuing colonizing effects has been one of the foundations of Aboriginal discourse for quite a while. The women in our study joined the many voices supporting reform.

Freedom

In the analysis of the findings, the striking feature of the data is the tension between asking the government for support and the desire to be independent and self-governing. This is one of the most profound dilemmas of the human condition for marginalized peoples of all kinds. This tension is reflected in the critical themes and in the policies asking for support on the one hand and the policies asking for autonomy on the other. This is the current state of affairs for Aboriginal people — the struggle to make it gracefully through a transition period, imagining that soon, we will be able to manage our own lives and relinquish the fiduciary relationship between Aboriginal peoples and the Government of Canada established long ago.

Aboriginal peoples are preparing for this inevitable state of self-determination. The requests for support, demonstrated in the policy recommendations in this report are indicators that Aboriginal women want the respect necessary to function in a self-determined way. And they want the government to keep its fiduciary responsibility long enough to allow them to obtain the knowledge and skills necessary to function in a healthy and productive way, one which is free from the many negative effects of our history of colonization.

Every recommendation in the *Report on the Royal Commission on Aboriginal Peoples* indicates a desire for respect and trust, independence and autonomy. The strength of the commitment to achieve this autonomy is reflected in the opening statement to the chapter on "Women's Perspectives" (RCAP 1996b: 1st para.).

> Our people will not heal and rise toward becoming self-governing and strong people both in spirit and vision until the women rise and give direction and support to our leaders. That time is now. The women are now actively participating in insuring the empowerment of their people. Life is a daily struggle as women, as mothers, as sisters, as aunties and grandmothers. We are responsible for the children of today and those of tomorrow. It is with pure kindness and our respect for life that allows us to gladly take up this responsibility to nurture the children, to teach of what we know, from what we have learned through trial and error.

This statement from Nongom Ikkwe, an Aboriginal women's organization in Manitoba opened the organization's submission to the Commission. The statement is similar to the words of one of the participants in this study, as she re-interpreted the teachings of an elder.

> *When women heal, the family will heal and when the family heals, the community will heal and when the community heals, the nation will heal* (Margaret Lavallee, Red Willow Lodge, Anola, Manitoba).

In the conclusion of the *Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples* (1996, Vol. 5), it is also stated: "The best way to present the concerns of Aboriginal women is to let them speak directly in their own words. Where appropriate, we made recommendations to address these concerns."

If the work of the Royal Commission on Aboriginal Peoples is considered policy, then there are many aspects of this work that can be used. The Royal Commission states:

> The living conditions of many Aboriginal women are marked by continuing discrimination, exclusion and powerlessness....(RCAP 1996b: ch2, s. 8).

> Aboriginal women have often been excluded — from their home communities, from decision-making, and from having a say in their future and their children's future. Their determination to change this situation — to be included in these areas and more — is the powerful message we received (RCAP 1996b: ch 2, s. 9).

And significantly, considering the first level of analysis of the study — core values — the Royal Commission stated:

> Aboriginal women are the guardians of the values, cultures and traditions of their peoples. They have a vital role in facilitating healing in families and communities" (RCAP 1996b: ch. 2, s. 9).

The primary policy recommendation of this study puts leadership for the future in the hands of the Aboriginal women themselves, placing them in the authority roles necessary for positive social change.

The secondary policies all address issues of racism, discrimination, support and healing through education, just treatment in the workplace, reform of governance systems, culturally appropriate educational policies, cultural policies in the workplace and reform of current policies.

As well, core values of respect, trust, knowledge and balance are all represented in the policy recommendations of this report. The critical themes of healing, safety, governance, discrimination, diversity, education and work are also represented.

The levels of interpretation and analysis are woven together in the stories of the women that express the living existence, the day-to-day experiences which bring meaning to the abstract representations of our professional research team.

Personal Stories

We have heard the phrase "the personal is political" often, in conjunction with women's stories (Ward 1996). So often, in the literature of Aboriginal scholars, we have heard that the stories must remain at the centre of our discourse (Bishop 1996; Smith 1999).

And the stories have remained the centre of this study. Paulo Freire (Freire et al.1998), who is often mentioned in decolonizing discourses, recommended that when a people have been oppressed historically, the grass-roots conversations are key in shifting the pattern of oppression. Through these conversations, oppressed people can come to a shared understanding of their dilemmas, become educated to take social action, and begin to take responsibility and control of their lives.

The women in this study, in essence, are saying: **Give us back the fullness of our lives. And give us the important tools to create policies which will safeguard our children so never again will they experience losing their cultures.**

We can only imagine what Aboriginal women can accomplish for the society if they do not have the barriers described in this study. And we can imagine what the societies might be like today with Aboriginal values at the core of decision-making processes. This is what our research has to say: **Give the authority to Aboriginal women in each community to create their own policies. And support them in their efforts by establishing community-based workshops, which empower the women to take this control.**

> *We have to get rid of policies that are controlling and replace these with the policies that empower* (Barbara Bruce).

All the secondary recommendations support the primary policy recommendation. They include reform or elimination of the *Indian Act*, which discriminates against women and reinforces the domination of male leadership. The *Indian Act*, in itself, could be considered a corrupt policy, if one takes into consideration, the traditional forms of governance, in Aboriginal communities, which invested women with social and political position. Again, the values can be compromised in such a system.

They also suggest anti-discrimination policies, child care, educating personnel in cultural sensitivity, encouraging appropriate Aboriginal pedagogy and curriculum, supporting the revitalization of Aboriginal languages, the active participation of the Assembly of First Nations and the reform of the *Employment Equity Act*.

The analysis of findings in this report is in concert with the assertions of grounded theory (Glaser and Strauss 1967). The dilemma of how to address theory, culture and society is complex. At the foundation, we might ask: How do we make a decent society? This is the concern of policy makers. And make a society we do. All of us make a society. We all play a part in creating the society in which we live, or "the societies" in which we live. The Aboriginal women in this study want to take their place in the making of society, especially on issues which affect their own lives, the lives of their children, the lives of Aboriginal peoples.

The noted scholar of culture and society, Michel Maffesoli (1996: 163) wrote:

> Modernity's strength lay in having situated everything in the framework of History and historical development.... But what was once a strength has inevitably become a weakness. Indeed, History deprived histories of their place; it relativized experience. And these once-repressed experiences are resurfacing today with a vengeance. Their modulations are of all types, but with the common thread of favouring empiricism and proxemics. This is forcing us to reorient our analyses, to focus our scrutiny on "the most extreme concrete" (W. Benjamin) that is everyday life. The complexity of everyday life, 'the first culture', deserves special attention.

The histories and the stories must inform us now. Policy makers have a special role to play in responding to this analysis of "everyday lives," "the first culture," as Maffesoli suggested, because for Aboriginal peoples, policy makers have the power to determine much of the story, the stories, the next histories of our peoples. And of course, as a self-determining peoples, Aboriginal women must be allowed to determine their own stories and to provide the best historical conditions for the revitalization of Aboriginal societies so the children will have even better stories.

7. CONCLUSION

We would like to emphasize the aspect of "guidelines." We have attempted to follow the guidelines set out for the Royal Commission on Aboriginal Peoples and believe we have expressed the fulfillment of these guidelines in the following ways.

- All 140 participants in the study were of Aboriginal ancestry.
- All oral transmissions were honoured as authentic and used as the foundation for the recommendations.
- Multiplicity of age, gender, First Nation, region, religion and physical ability/disability were represented in the 140 participants.
- Researchers challenged previous research by critiquing the literature and by making one primary policy recommendation to empower Aboriginal women to create policies that affect the lives of Aboriginal peoples.
- Liaisons were central in the collaborative process, as were elders and community leaders, at all stages of the research.
- Drafts of the report were circulated to all participants in the study two times in the research process.
- The final report was written in a language that is accessible to most participants in the study.
- Benefits to each community were, and continue to be, paramount for the researchers working on the study.
- The primary recommendation of the report reinforces the guideline to encourage Aboriginal people to manage their own research.

Guidelines Created from Our Study

We formulated guidelines to offer specific suggestions that reflect the core values, critical themes and policy recommendations of this study. We suggest that guidelines be created through workshops for Aboriginal women in specific contexts, with the help of facilitators who have come to be part of the community over an extended period of time.

These guidelines are very general and could be changed into checklists or even rating scales with the same wording. General guidelines can be established around the four values of respect, trust, knowledge and balance. Additional guidelines can be established around the seven critical themes of healing, safety, governance, discrimination, diversity, education/ crossing cultures and work. We suggest these themes could be the foundation for workshop

discourse in each setting. As well, other themes that are site specific may emerge from conversations and experiential exercises in the workshops.

Guidelines for Employers or Labour Organizations

1. Ensure there is a safe place where Aboriginal women can gather when they need to engage in cultural practices at work.

2. Ensure that cross-cultural training is mandatory for employees and managers.

3. Consult with Aboriginal women about the design of cross-cultural training on an ongoing basis.

4. Offer appropriate compensation for consultation on cultural training.

5. Develop policies and procedures that are flexible and meet the specific needs of Aboriginal women.

6. Set up a mentoring program.

7. Set up an orientation for Aboriginal women to identify skill training areas, to build confidence at the beginning of a new job and get a program in place at the very beginning.

8. Put programs in place that will reduce isolation for Aboriginal women, such as self-identification.

9. Ensure consistency in interpretation of policies so Aboriginal women do not experience discrimination in the workplace.

10. Ensure that employee assistance programs are culturally appropriate.

11. Include options for flexible work schedules and flexible benefit options for Aboriginal women's families and cultural responsibilities.

12. Make provisions for culturally appropriate training and support for Aboriginal women to assume leadership positions.

13. Negotiate culturally appropriate language in collective agreements.

14. Develop a recruitment policy and strategies to increase the number of Aboriginal women employed in your setting.

15. Guarantee that there are Aboriginal people on selection committees.

16. Ensure that there is an advocate or peacemaker present who is culturally knowledgeable as well as knowledgeable about employment standards when negotiating any work issue.

Guidelines for Educational Institutions

1. Do not single out Aboriginal people when there are questions about Aboriginal issues just because they are Aboriginal.

2. Develop and implement policies for zero tolerance of racism.

3. Develop an active recruitment policy to increase the number of Aboriginal women in the institution.

4. Develop mandatory education about local Aboriginal people, the history of Aboriginal people, from the perspective of Aboriginal people themselves, including knowledge about Aboriginal women.

5. Develop mandatory anti-racism workshops for all personnel as well as students in the institution.

6. Develop culturally appropriate curricula.

7. Incorporate Aboriginal pedagogy and world view, especially from Aboriginal women's perspective.

8. Develop educational programs that are more accessible for Aboriginal women such as distance learning and flexible delivery of courses.

9. Consult with Aboriginal women's groups at the local level to assess local educational needs for Aboriginal women.

10. Encourage a respect for the complex responsibilities of Aboriginal women, particularly those with children.

11. Offer culturally appropriate child-care facilities on campus.

12. Seek information about appropriate protocols from community elders, leaders and Aboriginal women in communities.

Gaps in Policy Research on Aboriginal Women

- Specific policy language often does not refer to the specific issues of Aboriginal women.
- Technical policy language is not always language people can understand.
- Access to policies is a problem.
- The way legislation is structured (e.g., *Indian Act*), matrimonial property issues and jurisdictional issues do not always match the lives of the people.
- Policies are not in the language of the people (e.g., Inuktitut or Cree, etc.).

- Policies don't reflect the needs and realities of Aboriginal women.
- Policies do not reflect the diversity of Aboriginal women.
- Consultation in policy development is a huge gap.

Other Research Questions

1. How do we reconcile the need for communities to develop their own policies and have control over their own policies with the corruption and lack of accountability and good leadership?
2. How can we actually ensure that women get the information they need about their employment rights and the responsibilities of employers?
3. How do we guarantee that there is implementation of policies, or how do we ensure that interpretation of policy is not used against women?
4. How can we ensure that employers will not take the recommendations or suggestions that Aboriginal women have put forward for changes and re-interpret them in their own way so they do not have to take responsibility?
5. How do we motivate White people in power to become culturally sensitive and to consider cultural sensitivity essential, a priority?
6. How do we deal with the issue of privilege, and how do people give up privilege to make room for Aboriginal women — women and culture in the workplace?
7. How do we ensure that women get into decision-making positions to help form policy which affects the entire community, not only women?
8. How do we educate and train women to take on positions of authority to deal with the conflict?
9. How do we help women believe they have choices?
10. How do we ensure the safety of, and respect for, women who speak out and work for positive change in their communities and challenge the status quo?
11. How do we ensure that women who speak out are not forced to leave their communities and workplaces, because they present a challenge to the systems or to leadership?
12. How do we ensure that government and the private sector will do something about the recommendations and that this is done in the way Aboriginal women want it to be done?
13. How do we appropriately interpret policy to accommodate diversity among the First Nations and in age, status, occupation, geography, experiences, interests, level of health and healing, places of spiritual and cultural development?

Final Statement

As researchers, we have attempted to focus on the stories. Participants spoke eloquently and convincingly about the need for positive change in Canada. We can only hope that this report offers a contribution to the efforts our participants will make in each of their communities to improve the quality of life for Aboriginal people. We also hope we have represented the participants in a way that illuminates the strength, commitment and endurance of Aboriginal women, as well as their need for, and right to, respect, trust, knowledge and balance.

APPENDIX A: CONTACTS FOR THE STUDY*

Project Researchers

Carolyn Kenny, Project Manager
Associate Professor
Faculty of Education
Simon Fraser University
8888 University Drive
Burnaby, BC V5A 1S6
Tel: (604) 291-3630
Fax: (604) 731-0908
E-mail: cbk@sfu.ca

Haike Muller
122 West 20th Street
Vancouver BC V5Y 2C3
Tel: (604) 730-9496
Fax: (604) 730-9438
E-mail: haike@direct.ca

Colleen Purdon
271 4th Street East
Owen Sound, ON N4K 1A7
Tel. (519) 376-7145
Fax: (519) 376-8611
E-mail: cpurdon@bmts.com

Site Liaisons

Winnipeg
Janet Fontaine
Manitoba Industry, Trade and Tourism
P.O. Box 2609
240 Graham Avenue, Suite 250
Winnipeg, MN R3C 4B3
Tel: (204) 983-3852
Fax: (204) 984-2272

Cynthia Bear Bird
3 Nolan Avenue
Winnipeg, MN R3B 1P5
Tel: (204) 275-6371
Fax: (204) 275-8789

Nova Scotia
Rose Purdy
Acadia First Nation
RR#4 Box 5914 - C
Yarmouth, NS B5A 4A8
Tel: (902) 742-0257
Fax: (902) 742-8854

Toronto
Joan Chalifoux
Native Women's Resource Centre
191 Gerrard Street East
Toronto, ON M5A 2E5
Tel: (416) 963-9963
Fax: (416) 963-9573

Vancouver
Haike Muller and Carla George
122 West 20th Street
Vancouver BC V5Y 2C3
Tel: (604) 730-9496
Fax: (604) 730-9438
E-mail: haike@direct.ca

Merritt
Haike Muller
122 West 20th Street
Vancouver BC V5Y 2C3
Tel: (604) 730-9496
Fax: (604) 730-9438
E-mail: haike@direct.ca

Parry Sound
Faith Pegahmagabow
Box 165
Parry Sound, ON P2A 2X3
Tel. (705) 746-5324

Ottawa
June Spence
Assembly of First Nations
Ottawa, ON
Tel: (613) 241-6789 ext. 322
E-mail: jspence@afn.ca
Iqaluit

Cathy McGregor
Baffin Divisional Board of Education
Box 1330
Iqaluit, NT X0A 0H0
Tel: (819) 979-8200
Fax: (819) 979-4868

**All persons listed here have agreed to include their names and contact numbers in this report.*

APPENDIX B: PARTICIPANTS IN THE STUDY

The women who participated had the option of giving their names for inclusion in the study, or to have their names remain confidential. The following list is of the women who wished to have their names included in the study.

Participants at the Winnipeg Site
Twenty-eight women participated in the study, eight chose the confidentiality option.

Virginia Arthurson
Cynthia Bird
Marcial Bird
Barbara Bruce
Mae Louise Campbell
Louise Chippeway
Donna Delaronde
Doreen Demas
Pat Desjarlais
Janet Fontaine
Rainey Gaywish
Margaret Lavallee
Linda McEvoy
Delma McLean
Thelma S. Meade
Susie Mercredi
Barbara Nepinak
Valerie Olson
Velma Olson
Diane Scribe

Participants at the Nova Scotia Site
Twenty-nine women participated at the Nova Scotia site; 11 chose the confidentiality option.

Donna Amirault
Elsie Charles Basque
Darlene Coulton
Patricia Doyle-Bedwell
Veronica Freeman
Debra Cloade-Pictou
Jean Labradore
Della Maguire
Rose Morris
Rose Purdy
Dolores Rhyno
Elizabeth Rhyno
Tina Rhyno
Deborah Robinson
Lorraine Usher
Debra Wentzell
Wanda Westhauer
Margaret Whynot

Participants at the Toronto Site
Twenty-one women participated at the Toronto site; eight chose the confidentiality option.

Bonnie Barter
Gaikezheyongai
Shirley Gillis-Kendall
Peggy Jamieson-Smith
Wenonah Judge
Gerri Laford
Star Laford
Thecla Neganegijig
Alita Sauvé
Dorothy Stewart
Denise Toulouse
Katherine Walker
Kim Wheatley

Participants at the Vancouver Site
Twenty-one women participated at the Vancouver site; five chose the confidentiality option.

Alannah Young
Terri Willi
Kirsten Williams
Peggy Shannon
Sheryl Rivers
Pamela Perreault
Delhia Nahanee
Margaret Muehlfarth
Bertha Lansdowne
Lavonne James
Ethel Gardner
Amy Eustergerling
Tina Dion
Candace Dion
Julie Baker
Fay Blaney

Participants at the Merritt Site:
Twelve women participated at the Merritt site; four chose the confidentiality option.

Darlene Blankinship
Rhonda Dunn
Greg Gottfriedson
Rena Joe
Wendy John
Angela Sterling
Lorna Sterling
Rona Sterling-Collins

Participants at the Parry Sound Site
Eight women participated in a focus group for the Parry Sound site, and another four women met with the researcher to discuss the project in the initial phase of the work in Parry Sound. None of the women gave their permission to use their names in the study.

Participants at the Ottawa Site
Seven women took part in the site visit in Ottawa; four chose the confidentiality option.

Claudette Commanda Cote
Pamela Sickles
Ardis White

Participants at the Iqaluit Site
Twelve women took part in the site visit in Iqaluit; two chose the confidentiality option.

Pitsula Akavak
Simona Amatsiaq
Naullaq Arnaquq
Eva Arreak
Salomie Awa
Phoebe Hainnu
Eelee Higgins
Alexina Kublu
Peesee Pitsiulak
Mary Echo Wilman

APPENDIX C: THE RESEARCH KIT

First Nations Women Speak about Diminishing Conflicts between Their Cultural Context and Their Education/Work Context

Bridging the Gap between the Stories about Work and Culture from First Nations Women and Policy Recommendations

The project team has put together this short paper to talk about some of the challenges and opportunities for the project team, the women who participated directly in the project and the communities involved in this work.

The project involves the First Nations women and the communities that are suggesting changes to policy or the creation of new policy to diminish the conflicts women face between their cultural/ traditional lives and responsibilities, and their work/education lives and responsibilities. This task confronts us all with gaps.

The gap between women's experience and policy: Many women have very little connection to "policy" or "policy development" in their everyday lives. Policies seem to be far removed from the day-to-day experiences of women, and many women see a huge gap between the issues that affect them and the world of policy. Some women are unfamiliar with the work of developing policy and don't have confidence that they can bridge this gap.

The language gap: The language women use to describe their experiences in their stories is very different than the language of policy. Stories are individual and personal, and create images and feelings. They are easy to understand and use the spoken language from the community. Policies are broad and impersonal, and provide guidelines for action. They are often written in complicated and legal language that would never be spoken. They are often written in English or French, not the language of the people. Regardless of the language they are written in, they almost always need to be "translated" for people to understand.

The accessibility gap: Stories are connected to real people and are told to people who then pass along the knowledge and information. They are usually held in people's memory and can be easily accessed. Policies are often not accessible to the people. They are written down, often in documents or books that are not in the communities, and may be located in central offices. Written policies sometimes disappear into filing cabinets, or cannot be found when people ask for them.

The gap between what policy states and what happens: Policies are written to provide direction for people and to establish how people will work and live together. It can happen that policies are put in place, but then are not acted upon, or people in power disregard them. At times, there is a large gap between what the policy states and what people do. This is a common situation, and can lead to people losing confidence in developing policy. Sometimes, the people in power apply policy to some people and not to others, and this can create confusion and fear.

Bridging the Gaps

To bridge these gaps, the project team is suggesting that we work with women and communities involved in the project through several steps that will move stories of experience toward policy recommendations.

1. Collect stories from women in eight communities about their experiences with work, education, culture and tradition, to look at what the individual issues of Aboriginal women are.

2. Participants collectively analyze the experiences of women and the issues found in the stories.

3. Participants establish what needs to happen.

4. Participants make recommendations for policy change.

The project will work with women and communities to move stories of experience toward policy recommendations, with a commitment to supporting a link between experience, policy and policy implementation. The project hopes to support women and communities in the development of action plans for the ongoing development of policy and implementation that are relevant to the situations and needs of both women and communities. The areas of policy this project has identified for its work are policies on:

- leadership of Aboriginal women;
- Aboriginal women and work; and
- day-care subsidies and other support systems.

Policy recommendations will address the *Indian Act,* federal and provincial employment policies, and band policies.

The Four Research Questions

1. What have you experienced in attempting to advance your education and find meaningful work?

2. Have you experienced conflict between realizing your work goals and living a "cultural" life? What have they been?

3. What do you recommend in terms of policy changes that would diminish these conflicts?

4. What do you need in a general sense to support coherence between your cultural life and your work life?

Aboriginal Women and Work Project

Status of Women Canada is funding a project about Aboriginal women and work, which is entitled "First Nations* Women Speak About Diminishing Conflicts between Their Cultural Contexts and Their Education/Work Contexts." (the "Project"). The Authors of the Project are Carolyn Kenny, Haike Muller, Marilyn Struthers and Colleen Purdon (the "Authors"). The Authors intend to interview Aboriginal women in order to collect information on Aboriginal women and work. The information which the Authors collect will then be used in their report (the "Report"), and upon completion, the Report will be distributed to the communities who participate in the Project. It is hoped that the Report will be published and will influence government policy toward Aboriginal women, in particular, improving the conditions under which Aboriginal women work. You have agreed to be interviewed for the Report. In order to use this interview in the Report, the Authors need you to sign the following release.

Release

I agree to be interviewed for the Project. I consent to have this interview taped. I agree that the Authors may include the information that I give during this interview, or any taped version of this interview, in the Report. I understand that I will have the opportunity, upon my request to the Authors, to review the transcript of this interview to check for accuracy prior to any publication of the Report.

I agree that the Authors will own the copyright of the Report and that the Authors or Status of Women Canada may publish the Report, my interview or any transcript, recording or other audio or visual reproduction of my interview.

I agree to keep secret the names and contributions of the other group members during this interview and expect that they will not disclose my name or other personal information outside of the interview.

I understand that, if I sign the Confidentiality Option below, my name will be kept confidential by the Authors and withheld from publication. I understand that there can be no guarantee of anonymity, because even if my identity is not revealed in the Report, someone else might still recognize the information I give.

_____

Name (printed)

_____ _____

Name (signed) Date

Confidentiality Option
My preference is that my name be kept confidential by the Authors and withheld from publication.

_____
Name (printed)

_____ _____
Name (signed) Date

*By First Nations, we mean all status and non-status Aboriginal, Métis, Inuit and Indigenous Peoples of Canada.

Participant Information Package

Status of Women Project

First Nations Women Speak about Diminishing Conflicts between Their Cultural Context and Their Education/Work Context

A Brief Overview of the Project

First Nations Women Speak about Diminishing Conflicts between Their Cultural Context and Their Education/Work Context is a two-year project that has been funded by Status of Women Canada. The work of the project began in October 1997 and the final report will be completed in November 1999.

We are a project team of four women, two Aboriginal women and two White women, and the project has been designed in keeping with the recommendations of the Royal Commission on Aboriginal Peoples. We will work with eight Aboriginal communities across Canada using a participatory research approach. Our work is guided by elders and advisors from the west and east of Canada.

The work of the project includes listening with respect to the experiences of Aboriginal women, and making recommendations with input from women to help make our lives and the lives of our children more manageable. The project will work with women and communities to move stories of experience toward policy recommendations at the federal, provincial and band levels. We want to involve women and communities in the development of policy recommendations that will assist Aboriginal women in realizing their vocational goals without undue sacrifices in their cultural experience. We hope our work will create more opportunities for Aboriginal women to have a meaningful place in today's society.

On the next pages, you will find more information about the project team and a description of the vision and principles that guide the project, and the questions that this project will ask.

An Introduction to the Project Team

Carolyn Kenny is the project manager for the team and provides a link with Status of Women Canada for the project. Carolyn is an associate professor at Simon Fraser University in British Columbia, focussing on First Nations education. Some of her other work is about the healing aspects of the arts. She has just completed a graduate course in the Haida Gwaii called "The Sense of Art." Carolyn is of the Choctaw Nation from Mississippi. She has two grown children and now lives in Vancouver, British Columbia.

Haike Muller is a researcher with the project and articling law student working in the areas of family and Native law. She has been an active member of the Native Law Student's Society at the University of Victoria, and the Native Indian Student's Union at the University of British Columbia. Haike has worked as a researcher and instructor specializing in Native education and curriculum development and has managed a project to produce a book of First Nations children's stories. Haike is of the Nlakapamux People, also known as the Thompson Salish of the Interior Salish Nation, She is the mother of a young son and lives in Vancouver, British Columbia.

Marilyn Struthers is a researcher with the project and works as a freelance consultant for women's organizations, health and social service agencies and First Nations. She has a Master of Adult Education degree and has focussed her work on community and organizational development. Marilyn has many years of experience as a skilled facilitator and consultation researcher, specializing in work that impacts the lives of women and children. She lives in Shallow Lake Ontario with her two children.

Colleen Purdon is a researcher with the project and comes to the work from her background in work with abused women and children. She has many years of experience as an administrator, therapist, educator and community worker in Canada and abroad. Colleen works as a freelance consultant for organizations and on government projects that focus on women and issues that affect their lives, with a special interest in issues that confront rural women. Colleen comes from the Parry Sound area and now lives in Owen Sound with her four children.

The Project Vision

We envision collaborating with Aboriginal women across Canada in research which seeks to advise governments and agencies in formulating policy which will best support Aboriginal women in realizing their work goals while maintaining a full and meaningful cultural life.

We envision involving community members and recording stories of Aboriginal women pertaining to these issues, asking critical questions, involving community leaders and submitting a formal report to Status of Women Canada making specific recommendations based on our findings.

Purpose of the Research

We intend to conduct culturally appropriate research in order to make specific recommendations for new policy or revision of existing policy on national, provincial and local levels, which would assist Aboriginal women to realize their vocational goals without undue sacrifices in their cultural experience.

We will work with band councils, Aboriginal women's groups and community liaisons to develop a co-operative research design in collaboration with *specified* community leaders and liaisons who will be actively involved in both design and implementation in eight sites across Canada.

We hope to assist in the design of an action plan based on research findings in each community for the continuing advocacy of policy change and policy implementation to further Aboriginal women's vocational and cultural goals.

Principles Guiding the Project from Our Elders and Advisors

- First Nations should be involved in analyzing the data.
- It's common courtesy to let band councils know about the project.
- Research subjects go back to research questions again and again.
- Talk without interrupting research subjects.
- Get the women to participate in the development of the methodology and the research itself.
- Provide a social atmosphere and make sure participants are well fed.
- Create an atmosphere of acceptance.
- Men should not be involved.
- Speak to women on a personal basis.

The Central Research Questions

1. What have Aboriginal women experienced in attempting to advance education and find meaningful work?
2. Have Aboriginal women experienced conflict between realizing their work goals and living a "cultural" life? What have these conflicts been?
3. What do Aboriginal women recommend in terms of policy changes that would diminish these conflicts?

4. What do Aboriginal women need in a general sense to support coherence between their cultural life and their work life?

The Project Work: The Research Design

We will conduct our research within the guidelines established by the Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples and under the advice of Aboriginal elders associated with the project. Representatives from each of the eight groups or communities will work together with researchers to design the research methodology, which will be appropriate within the context of each community.

The Project Work: Criteria for Selection of Eight Groups

Groups will be selected for participation in the study according to the following criteria:

- the personal contact and relationship with the researchers;
- the group perceives a need for this kind of study and a potential benefit for Aboriginal women within their own community and Aboriginal women throughout Canada;
- there is a potential for follow-up development after the study (e.g., continuing advocacy for policy implementation inside ort outside the community), continuing education about how policy influences women's lives, establishing networks or support for Aboriginal women;
- the community agrees to identify a community liaison; and
- designated members of the groups particularly the liaison, will work with the researchers in the design, implementation and recommendations of the research.

Project Contact Sheet

Project Manager
Carolyn Kenny
1696 West 10th Avenue, Suite 302
Vancouver BC V6J 2A1
Tel: (604) 731-0925
Fax: (604) 731-0908
E-mail: cbk@sfu.ca

Colleen Purdon
271 4th Street East
Owen Sound, ON N4K 1A7
Tel: (519) 376-7145
Fax: (519) 376-8611
E-mail: cpurdon@bmts.com

Haike Muller
1749 Waterloo Street
Vancouver BC V6R 3G3
Tel: (604) 730-9496
Fax: (604) 987-9398
E-mail: haike@portal.ca

REFERENCES

Agreement between the Inuit of the Nunavut Settlement Area and her Majesty the Queen in Right of Canada. 1993. Published under the joint authority of Tungavuk and the Ministry of Indian Affairs and Northern Development, Ottawa.

Alasuutari, Pertti. 1995. *Researching Culture: Qualitative Method and Cultural Studies.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Andrew, C. and S. Rodgers (eds). 1997. *Women and the Canadian State.* Montréal: McGill-Queen's University Press.

Aylward, C.A. 1999. *Canadian Critical Race Theory: Racism and the Law.* Halifax: Fernwood Publishing Company.

Bentz, Valerie and Jeremy Shapiro. 1998. *Mindful Inquiry in Social Research.* New York: Sage Publications.

Bishop, Russell. 1996. *Collaborative Research Stories.* Palmerston North: Dunmore Press Ltd.

Blaney, Fay. 1997. *The National Action Committee on the Status of Women's Voters Guide.*

Bowman, Sheena and Verna Kirkness. 1992. *First Nations Schools: Struggles and Triumphs.* Toronto: Canadian Education Association.

Canada. 1993. Statement of Government Policy, (1992). James Downey, Minister of Northern Affairs Canada.

———. 1993. *The Indian Act and Amendments, 1970-1993: An Indexed Collection.* Saskatoon: Saskatoon Native Law Centre, University of Saskatchewan.

———. 1994. "Pathways to Success: Aboriginal Employment and Training Strategy." *Public Policy and Aboriginal Peoples, Summaries of Reports by Federal Bodies and Aboriginal Organizations.* Vol. 2, 1965-1992. Centre for Policy and Program Assessment, School of Administration, Carleton University.

Canadian Charter of Rights and Freedom, Part I of the *Constitution Act, 1982,* being Schedule B to *the Canada Act, 1982* (U.K.), 1982, c.11.

Collins, P.H. 1990. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment.* New York: Routledge.

Constitution Act, 1982, being Schedule B to the *Canada Act, 1982* (U.K.) 1982, c.11.

Cousins, S. 1994. "Why Inuit Women Are More Employed than Inuit Men." Unpublished manuscript presented to the Association of Canadian Universities for Northern Studies.

Couture, Joseph E. 1985. "Traditional Native Thinking, Feeling and Learning: Some Thoughts in the Relationship between Native Values and the Practice of Native Education. *Multicultural Education Journal.* 3(2): 4-16.

Denzin, Norman K. and Yvonna S. Lincoln (eds). 1994. *Handbook of Qualitative Research.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Derrickson v. *Derrickson*, [1986] 1 S.C.R. 285.

Dion Stout, Madeleine and Gregory D. Kipling. 1997. *Aboriginal Women in Canada: Strategic Research Directions for Policy Development.* Ottawa: Status of Women Canada.

Donaldson, Laura E. 1999. "On Medicine Women and White Shame-ans: New Age Native Americanism and Commodity Fetishism as Pop Culture Feminism." *Signs: Journal of Women in Culture and Society.* Chicago: University of Chicago Press, Vol. 24(3): 617-633.

Elson, Diane. 2000. The Progress of the World's Women. New York: UNIFEM.

Fine, M. 1991. *Disruptive Voices.* Ann Arbor: University of Michigan Press.

Fine, M. and V. Vanderslice. 1992. "Reflections on Qualitative Research." In *Methodological Issues in Applied Social Psychology.* Edited by E. Posavac. New York: Plenum.

Freire, Ana Maria Aranjo and Donaldo Macebo (eds). 1998. *The Paulo Freire Reader.* New York: Continuum.

Glaser, B. and A. Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory.* Chicago: Aldine.

Hahn, H. 1983. "Paternalism and Public Policy." *Society.* March-April: 36-44.

Hall, Stuart and Paul du Gay. 1996. *Questions of Cultural Identity.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Haraway, D. 1988. "Situated Knowledge." *Feminist Studies.* 14: 575-599.

Harding, S. (ed.). 1987. *Feminism and Methodology: Social Science Issues.* Bloomington: Indiana University Press.

Heron, John. 1996. *Co-operative Inquiry: Research into the Human Condition.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

hooks, b. 1990. *Yearning: Race, Gender, and Cultural Politics.* Boston: South End.

Hull, Jeremy. 1984. *Native Women and Work: A Summary Report of a Winnipeg Study.* Institute of Urban Studies.

Illnick, Karen. 1990. "Women in Politics in the North: An Interview with Caroline Anawak." *Gossip: A Spoken History of Women in the North.* Canadian Arctic Resources Committee Publishing Program.

Ing, Rosalyn. 2001. "Dealing with Shame and Unresolved Trauma. Residential School and Its Impact on the Second and Third Generation Adults." Dissertation, University of British Columbia.

Irving, Kate. 1990. "Summary of Arts and Crafts: Women and Their Work." *Gossip: A Spoken History of Women in the North.* Canadian Arctic Resources Committee Publishing Program.

Jackson, Margaret. 1994. "Aboriginal Women and Self-Government." In *Aboriginal Self-Government in Canada: Current Trends and Issues.* Edited by J. Hylton. Saskatoon: Purich Publishing.

Isaac, Thomas. 1995. *Aboriginal Law: Cases, Material and Commentary.* Saskatoon: Purich Publishing.

Kirkness, Verna. 1997. "A New Wave of Casualties in Aboriginal Education." *First Perspective.*

Krosenbrink-Gelissen, L.E. 1991. "The Native Women's Association of Canada." In *Native Peoples in Canada: Contemporary Conflicts.* Edited by J.S. Frideres. Scarborough, Ontario: Prentice Hall Canada Inc., pp. 335-364.

Lange, Lynda. 1984. "Employment of Native Women at the Norman Wells Expansion Project: Goals and Problems." Unpublished paper.

Lawrence-Lightfoot, Sara and Jessica Hoffman Davis. 1997. *The Art and Science of Portraiture.* San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Lincoln, Y. and E. Guba. 1985. *Naturalistic Inquiry.* London: Sage Publications.

Lochhead, Clarence. 1998. *From the Kitchen Table to the Boardroom Work Table.* Nepean: Vanier Institute of the Family.

Maffesoli, Michel. 1996. *The Time of the Tribes: The Decline of Individualism in Mass Society.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Mancini Billson, Janet. 1995. "Clan Mothers and Sky Walkers: Iroquois Women of the Six Nations, Ohswekenow, Keepers of the Culture." *Keepers of the Culture: The Power of Tradition in Women's Lives.* New York: Lexington Books.

M'Closkey, K. 1996. "Art or Craft: The Paradox of the Pangnirtung Weave Shop." In *Women of the First Nations: Power, Wisdom and Strength.* Edited by Christine Miller and Patricia Chuchryk. Winnipeg, Manitoba: The University of Manitoba Press, pp. 39-50.

McDermit, Noel. 1999. Lecture on Inuit Mythology. Arctic College.

Miles, Roslind. 1989. *The Women's History of the World.* New York: Palladin.

Miller, J.R. 1996. *Singwauk's Vision: A History of Native Residential Schools.* Toronto: University of Toronto Press.

Monture-Okanee, P.A. 1992. "The Violence We Women Do: A First Nations View." In *Challenging Times: The Women's Movement in Canada and the U.S.* Edited by Constance Backhouse and David Flaherty. Montréal, Quebec: McGill-Queen's University Press, pp. 193-200.

Moustakas, C.E. 1994. *Phenomenological Research Methods.* Thousand Oaks CA: Sage.

Nahanee, Poebe. 1990. "Dene Women and Work." *Gossip: A Spoken History of Women in the North.* Canadian Arctic Resources Committee Publishing Program.

Nahanee, Teresa Anne. 1997. "Indian Women, Sex Equality and the Charter." In *Women and the Canadian State.* Edited by Caroline Andrew and Sandra Rodgers. Montréal: McGill-Queen's University Press.

NIB (National Indian Brotherhood). c1972. *Indian Control of Indian Education.* Policy paper presented to the Minister of Indian Affairs and Northern Development. Ottawa.

Park, Peter (ed.). 1993. *Voices of Change: Participatory Research in the United States and Canada.* Westport: Bergin and Garvey.

Paul v. *Paul*, [1986] 1 S.C.R. 306.

Peers, L. 1996. "Subsistence, Secondary Literature and Gender Bias: The Saulteaux." *Women of the First Nations: Power, Wisdom and Strength.* Edited by Christine Miller and Patricia Chuchryk Winnipeg, Manitoba: The University of Manitoba Press, pp. 39-50.

Pictou, S.M. 1996. "The Life Learning Experiences and Personal Transformations of Mi'kmaq Women." Unpublished master's thesis, Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia.

RCAP (Royal Commission on Aboriginal Peoples). 1995. "Creating Conceptual and Constitutional Space for Aboriginal Justice Systems." *Bridging the Cultural Divide.* Ottawa: Canada Communication Group Publishing, pp. 269-274.

———.1996. *Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples.* Ottawa: Government of Canada.

———. 1996a. "Ethical Guidelines for Research." *Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples.* Ottawa: Government of Canada. <http://www.indigenous.bc.ca>.

———. 1996b. "Womens Perspectives." Being Chapter 2 of Volume 4 of the *Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples.* Ottawa: Government of Canada. <http://www.indigenous.bc.ca>.

Reiter, Robert Alan. 1996. *The Law of Canadian Indian Treaties.* Juris Analytica Publishing, Inc.

Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada. 1981. *Report of the Royal Commission on the economic union and development prospects for Canada.* Ottawa: Government of Canada.

Sahtu Dene and Métis Comprehensive Land Claim Agreement. 1993. Ottawa: Indian and Northern Affairs.

Schultz, Katherine. 1997. "Crossing Boundaries in Research and Teacher Education: Reflections of a White Researcher in Urban Schools and Communities." *Qualitative Inquiry.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Smith, Linda Tuhiwai. 1999. *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples.* New York: Zed Books Ltd.

Turpel, M.E. 1991. "Home/Land." *Canadian Journal of Family Law.* 10(1):17-37, 39-40.

Turpel-Lafond, M.E. 1997. "Patriarchy and Paternalism: The Legacy of the Canadian State for First Nations Women." *Women and the Canadian State.* Edited by Caroline Andrew and Sandra Rodgers. Montréal: McGill-Queen's University Press.

United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights. 1998. *Consideration of Reports Submitted by States Parties Under Articles 16 and 17 of the Covenant.*

Ward, Martha C. 1996. *A World Full of Women.* Boston: Allyn and Bacon.

Water, Justice, et al. 1993. "A Critical Survey of Human Rights Acts and Commissions." *Discrimination in the Law and the Administration of Justice.* Canadian Institute for the Administration of Justice.

Wherrett, Jill and Jain Allain. 1995. *Aboriginal Self-Government.* Ottawa: Ministry of Supply and Services Canada, Canada Communication Group.

Williams, Allison. 1997. "Canadian Urban Aboriginals: A Focus on Aboriginal Women in Toronto." *The Canadian Journal of Native Studies.* XVII(1): 75-101.

Projects Funded Through Status of Women Canada's Policy Research Fund
Call for Proposals:
The Integration of Diversity into Policy Research, Development and Analysis

Women's Movements and State Feminism: Integrating Diversity into Public Policy
Jill Vickers and L. Pauline Rankin

Substance Use and Pregnancy: Conceiving Women in the Policy Making Process
Deborah Rutman, Marilyn Callahan, Audrey Lundquist, Suzanne Jackson and Barbara Field

Sponsorship... For Better or For Worse: The Impact of Sponsorship on the Equality Rights of Immigrant Women
Table féministe francophone de concertation provinciale de l'Ontario
Andrée Côté, Michèle Kérisit and Marie-Louise Côté

North American Indian, Métis and Inuit Women Speak About Culture, Education and Work
Carolyn Kenny

Aboriginal Women's Health Needs and Barriers in Nova Scotia and New Brunswick
Kinapi'skw Consulting
Philippa Pictou, Patricia Doyle-Bedwell, Terri Sabattis

Employment Equity Policy in Canada: An Interprovincial Comparison
Abigail B. Bakan and Audrey Kobayashi

À coeur ouvert : des Indiennes, des Métisses et des Inuites d'Amérique du Nord parlent de culture, d'instruction et de travail

Carolyn Kenny

Condition feminine Canada
Status of Women Canada

Canada

À coeur ouvert : des Indiennes, des Métisses et des Inuites d'Amérique du Nord parlent de culture, d'instruction et de travail

Carolyn Kenny

La recherche et la publication de la présente étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Les opinions exprimées sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Mars 2002

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau.

Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Données de catalogage avant publication (Canada)

Kenny, Carolyn Bereznak, 1946- .

À coeur ouvert : des Indiennes, des Métisses et des Inuites d'Amérique du Nord parlent de culture, d'instruction et de travail

Texte en anglais et en français disposé tête-bêche.
Titre de la p. de t. addit. : *North American Indian, Métis and Inuit Women Speak about Culture, Education and Work*
Publié aussi en inuktitut sous le titre : *Kanatami allait, allangajut amma inuit arnait uqausiqalaurningit iliqkusimita, ilinaqtuliriniullu amma iqkanajarniup miksanu*

Comprend des références bibliographiques.
Publié aussi sur l'Internet.

ISBN 0-662-66222-9
N° de cat. SW21-90/2001

1. Femmes autochtones — Canada — Conditions sociales.
2. Autochtones — Canada — Moeurs et coutumes.
3. Autochtones — Politique gouvernementale — Canada.
4. Femmes autochtones — Canada — Attitudes.
I. Canada. Status of Women Canada.
II. Titre.
III. Titre : *North American Indian, Métis and Inuit Women Speak about Culture, Education and Work.*
IV. Titre : *Kanatami allait, allangajut amma inuit arnait uqausiqalaurningit iliqkusimita, ilinaqtuliriniullu amma iqkanajarniup miksanu*

E98.W8K36 2001 306'.089'97071 C2001-980388-5F

Gestion du projet : Julie Cool, Condition féminine Canada
Coordination de l'édition : Mary Trafford, Condition féminine Canada
Révision et mise en page : PMF Services de rédaction inc. / PMF Editorial Services Inc.
Traduction : Perfectrad
Lecture comparative : Christiane Ryan
Coordination de la traduction : Monique Lefebvre, Condition féminine Canada
Contrôle de la qualité de la traduction : Serge Thériault, Condition féminine Canada
Traduction (inuktitut) : Martha Flaherty

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :
Direction de la recherche
Condition féminine Canada
123, rue Slater, 10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 1H9
Téléphone : (613) 995-7835
Télécopieur : (613) 957-3359
ATME : (613) 996-1322
Courriel : research@swc-cfc.gc.ca

Ce document est aussi accessible sur le site Web de Condition féminine Canada, à l'adresse http://www.swc-cfc.gc.ca/.

RÉSUMÉ

Trois chercheuses ont recueilli les témoignages de 140 femmes autochtones dans huit endroits différents au Canada afin d'étudier les obstacles engendrés par des politiques qui empêchent les femmes autochtones de conserver leur pleine identité culturelle pendant leurs études et une fois qu'elles ont intégré le marché du travail. Ces femmes ont été invitées à prendre part à des séances de consultation ou à des entrevues organisées en milieu rural et urbain, au Manitoba; à Toronto, à Parry Sound et à Ottawa, en Ontario; à Vancouver et à Merritt, en Colombie-Britannique; à Iqaluit, au Nunavut, ainsi qu'en région urbaine et en milieu rural, en Nouvelle-Écosse. Les chercheuses ont travaillé en étroite collaboration avec des conseillères et des agentes de liaison présentes dans chacune des collectivités. Les participantes ont raconté leur histoire. Chaque récit a été enregistré ou transcrit, ou les deux. Les chercheuses en ont ensuite fait l'analyse afin d'en dégager des valeurs, des thèmes et des recommandations de principes. Les participantes, tout comme les chercheuses dans leur analyse des documents de politique, critiquent sévèrement la *Loi sur les Indiens* et d'autres politiques qui ont une incidence sur les femmes autochtones.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES iii

PRÉFACE iv

REMERCIEMENTS v

L'ÉQUIPE DE RECHERCHE vii

SOMMAIRE x

INTRODUCTION 1

1. ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE 3
   - Travail, instruction et culture : situation des femmes autochtones 3
   - Politiques gouvernementales ayant une incidence sur le travail et l'instruction des femmes autochtones 10
   - Les femmes autochtones et l'autonomie gouvernementale 14

2. MÉTHODE DE RECHERCHE 16
   - Règles à suivre en matière de recherche autochtone 16
   - Problèmes associés à la recherche autochtone 17
   - Méthodes 18
   - Observations au sujet des plans d'action 19
   - Critique des méthodes de recherche 20

3. CONTEXTES : DES FEMMES AUTOCHTONES SE RACONTENT 22
   - L'histoire de Barbara Bruce (Manitoba) 22
   - L'histoire de Louise Chippeway (Manitoba) 24
   - L'histoire de Cynthia Bear Bird (Manitoba) 26
   - L'histoire d'Elsie Basque (Nouvelle-Écosse) 28
   - L'histoire de Patricia Doyle Bedwell (Nouvelle-Écosse) 31
   - L'histoire de Rose Morris (Nouvelle-Écosse) 36
   - L'histoire de Tecla Neganegijig (Toronto) 38
   - L'histoire de Peggy Jamieson-Smith (Toronto) 41
   - L'histoire de Sandra Monette (Toronto) 43
   - L'histoire de Kim Wheatley (Toronto) 45
   - L'histoire de Shirley Sterling (Vancouver) 47
   - L'histoire de deux femmes autochtones (Ottawa) 50
   - L'histoire d'une jeune femme autochtone (Ottawa) 53
   - L'histoire d'une Autochtone (Parry Sound) 55
   - L'histoire d'une Inuite (1er cas) 57
   - L'histoire d'une Inuite (2^{e} cas) 58

4. INTERPRÉTATION DES HISTOIRES 60
Respect 61
Confiance 61
Connaissance 61
Équilibre 61
Guérison 62
Sécurité 62
Exercice de l'autorité 62
Discrimination 63
Diversité 63
Instruction 63
Travail 64

5. RECOMMANDATIONS DE PRINCIPES 68
Recommandation principale 68
Recommandations secondaires 68

6. ANALYSE DES CONSTATATIONS 75
Cohérence 75
Paradoxes 77
Servitudes 79
Liberté 81
Histoires de femmes qui se racontent 83

7. CONCLUSION 85
Lignes directrices découlant de notre étude 85
Lacunes de la recherche en matière de politiques faite au sujet des femmes autochtones 88
Autres questions de recherche 88
Histoires de femmes qui se racontent 89

ANNEXES
A : Liste des personnes-ressources 90
B : Liste des participantes à l'étude 92
C : Dossier documentaire 94

BIBLIOGRAPHIE 103

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AFAC Association des femmes autochtones du Canada

CRA Centre de ressources autochtone

CRPA Commission royale sur les peuples autochtones

EBA éducation de base pour adultes

FIC Fraternité des Indiens du Canada

PRÉFACE

Une bonne politique gouvernementale s'appuie sur une bonne recherche en matière de politiques, c'est pourquoi en 1996 Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques. Ce dernier appuie la recherche stratégique portant sur des enjeux liés aux politiques gouvernementales qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif est de promouvoir le débat public sur les enjeux liés à l'égalité entre les sexes afin de permettre à des personnes, à des groupes, à des décideurs et à des analystes de politiques de participer plus efficacement au processus d'élaboration des politiques.

La recherche peut être axée sur des enjeux en matière de politiques, nouveaux ou à long terme, ou sur des questions stratégiques urgentes et à court terme, pour lesquels une analyse des répercussions sur chacun des sexes est nécessaire. Le financement est attribué au moyen d'un appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe non gouvernemental joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités des recherches en matière de politiques, choisit les propositions qui seront financées et évalue les rapports finals.

Le présent document de recherche a été soumis et préparé à la suite d'un appel de propositions lancé en avril 1997 portant sur l'intégration de la diversité dans la recherche en matière de politiques, ainsi que dans l'élaboration et l'analyse des politiques. Même si les femmes prises collectivement ont des préoccupations communes en matière de politiques, les femmes qui vivent au Canada ne constituent pas un groupe homogène. Les femmes autochtones, les femmes de couleur, les femmes handicapées, les femmes qui sont membres de minorités visibles et de minorités linguistiques, les immigrantes, les lesbiennes, les jeunes femmes, les femmes démunies, les femmes âgées, de même que celles qui font partie d'autres groupes de femmes se heurtent à des obstacles à l'égalité qui leur sont particuliers. Par l'entremise de cet appel de propositions, les chercheuses et les chercheurs ont été invités à tenir compte de ces diverses expériences et situations en identifiant les lacunes en matière de politiques, les nouveaux dossiers politiques, les nouvelles tendances ou les nouveaux enjeux et en proposant de nouvelles orientations et options en matière de politiques.

Six projets de recherche sur ce sujet ont été financés par Condition féminine Canada. Ils examinent l'intégration de la diversité en ce qui a trait aux enjeux de la mondialisation, les politiques dans les domaines de l'immigration, de la santé et de l'équité en matière d'emploi, ainsi que les intersections entre le sexe, la culture, l'éducation et l'emploi. Une liste complète des projets de recherche financés en vertu de cet appel de propositions se trouve à la fin du présent rapport.

Nous tenons à remercier les chercheuses et chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

REMERCIEMENTS

De nombreuses personnes ont apporté leur contribution à notre étude. La plupart du temps, nous nous sommes conformées à l'avis de nos conseillères et avons sollicité l'aide et la participation de personnes de notre connaissance. Cette méthode a porté ses fruits et nous a donné l'occasion d'apprécier la bonté et la générosité de nos amies et amis et de nos familles. Dans bien des cas, des organisations nous ont fait bénéficier de services en nature; elles nous ont ainsi aidées à couvrir les frais; elles ont aussi contribué à élargir le cercle des participantes et à répartir les responsabilités parmi un plus grand nombre de femmes autochtones.

En premier lieu, nous tenons à remercier les participantes à notre étude, qui ont bien voulu nous accorder de leur temps et nous raconter leur histoire. Nous sommes aussi extrêmement reconnaissantes à nos conseillères, Verna Kirkness, Shirley Sterling (qui a aussi accepté de nous raconter son histoire) et Debbie Jetté, pour leurs judicieux conseils. Même si Debbie n'a été présente parmi nous qu'un court moment, ses avis ont été pour nous inestimables. Marilyn Struthers a, pour sa part, consacré énormément de temps au projet dans les premières heures et montré beaucoup de créativité et d'originalité. Elle a dû abandonner pour des raisons personnelles. Nous lui savons gré, tout particulièrement, de l'aide qu'elle nous a offerte pour élaborer notre méthode de recherche.

Nous n'aurions pu ne serait-ce que concevoir une telle entreprise sans le dévouement des agentes de liaison sur le terrain. Nous voulons remercier, en particulier, Janet Fontaine, Cynthia Bird, Rose Purdy, Joan Chalifoux, June Spence, Faith Pegahmagabow, Cathy McGregor et Oleena Nowyook.

Nous remercions Condition féminine Canada de nous avoir fourni le financement de base pour notre étude. Comme les sommes à notre disposition étaient limitées, nous avons dû compter en grande partie sur nos amies et les membres de nos familles pour l'hébergement, les repas et le reste. Un grand merci à Sophie Sterling, grand-mère de Haike, à Merritt; à Pat et à Cleve Purdon, parents de Colleen, à MacTier; à Dean Purdon et à Carol Fetterly, qui nous ont accueillies sous leur toit pendant notre séjour à Parry Sound et à Ottawa; à la chef Debbie Robinson, amie de Carolyn à Yarmouth, en Nouvelle-Écosse; à Janet Fontaine, amie de Carolyn à Winnipeg; à Fran et à Carl Herman, amis de Carolyn à Toronto ainsi qu'à Noel McDermitt, ami de Colleen à Iqaluit, pour leur aimable hospitalité et pour nous avoir hébergées chez eux en cours de route. Mille mercis également à Eva Arreak pour avoir bien voulu accueillir chez elle nos groupes de consultation à Iqaluit.

Bien manger est important lorsqu'on se retrouve en groupe. Là encore, nous avons eu de l'aide. Nous tenons à remercier Shirley Sterling pour le magnifique repas qu'elle a servi à un des groupes de consultation de Vancouver. Pour sa part, Janet Fontaine nous a fourni de nombreux services en nature, soit directement, soit par l'entremise d'organisations, pour nos entrevues à Winnipeg. Nous voulons plus particulièrement exprimer notre gratitude à Janet, au Conseil consultatif des femmes du Manitoba, au ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme du Manitoba ainsi qu'à la soeur de Janet, June Spence, qui a fait office de conseillère et d'agente de liaison et a agi comme représentante de l'Assemblée des Premières nations pour organiser les consultations à

Ottawa et prendre contact avec le *Native Women's Resource Centre of Toronto*. Nous lui savons également gré de nous avoir accueillies chez elle et d'avoir mis à notre disposition des locaux et du personnel pour notre travail à Toronto. Cathy McGregor, de la Commission scolaire de division de Baffin, nous a été d'un grand secours pour tout mettre en place à Iqaluit. D'autres organisations nous ont accordé leur aide, soit l'*Arctic College*, au Nunavut, et le Centre de ressources autochtone (CRA) de l'Université d'Ottawa, par le truchement de Claudette Commanda Côté. Nous voulons remercier spécialement Devi Pabla, Eileen Mallory et Surjeet Siddoo, membres du personnel de l'Université Simon Fraser, qui ont consacré énormément de temps et apporté beaucoup de soin à la transcription des enregistrements réalisés à Winnipeg, en Nouvelle-Écosse et à Toronto. Eileen et Devi nous ont aussi prêté leur appui pour la dactylographie du rapport final.

L'ÉQUIPE DE RECHERCHE

C'est revêtues de notre identité de chercheuses que nous avons entrepris cette étude afin de pouvoir nous montrer des témoins respectueuses, nous acquitter de notre tâche avec professionnalisme et mettre à contribution les compétences que nous avons acquises avec le temps dans les aspects éthiques de la recherche et l'application des règles de l'art en ce domaine. Notre état de femmes et de mères de grands enfants ou d'une jeune famille est un trait pertinent de notre identité. Nous sommes aux prises avec les mêmes difficultés que la plupart des participantes à notre étude. En recherche qualitative, un des critères possibles de validité est la véracité. La véracité nous oblige à nous révéler, du moins en partie, aux personnes qui participent à nos études, ce qu'en l'occurrence nous avons été capables de faire par moments. La véracité est également essentielle dans la création de documents de recherche; la lectrice ou le lecteur doit, en effet, savoir à quel genre d'être humain elle ou il a affaire et être en mesure de porter sur les écrits et les conclusions de l'auteure ou auteur un jugement qui tienne compte de ses points forts et de ses limites.

Toute recherche comporte une dimension d'interprétation. Il est important qu'en notre qualité de chercheuses appartenant à cette toute nouvelle culture universitaire de recherche par et sur les Autochtones, nous nous révélions en tant que personnes. L'intégrité de la recherche autochtone est intimement liée à l'intégrité des chercheuses et chercheurs, au genre de personnes qu'ils sont et à la manière dont ils mènent leur vie. Chacune des membres de l'équipe de recherche vient donc se présenter à vous et vous dévoiler des traits importants de son identité qui ont un rapport avec le projet.

Haike Muller

Je suis une femme de la Nation n'lakapamux, j'ai 29 ans et je suis titulaire d'un bac en littérature et d'un diplôme universitaire en droit. J'ai grandi chez les N'lakapamux, dans la famille de ma mère. L'aspect le plus important de notre identité, c'est ce que nous sommes. Je travaille très souvent avec ma grand-mère, qui exerce une influence dominante dans ma vie. Dans notre culture, nous avons la possibilité de choisir chez qui nous voulons vivre à l'intérieur de la famille; c'est ce que j'ai fait. J'ai reçu de riches enseignements culturels de ma grand-mère. J'ai aussi connu le harcèlement sexuel, la discrimination raciale ainsi que la discrimination fondée sur le sexe, l'âge et la culture. Je suis mère d'une toute petite fille et chef de famille monoparentale. Je remplis les fonctions de conseillère auprès des étudiantes et étudiants en droit des Premières nations à l'Université de la Colombie-Britannique. J'ai donné des cours au Institute for Indigenous Government, *notamment le cours intitulé « Indigenous Women and Leadership » (femmes autochtones et leadership).*

Colleen Purdon

C'est parce que je connaissais Carolyn, directrice du projet, que je me suis jointe à l'équipe; Carolyn est une amie de longue date que je respecte beaucoup. Je suis Blanche, j'ai 47 ans et je suis mère de quatre enfants. J'ai deux filles, qui viennent tout juste d'entreprendre des études supérieures, et deux garçons. Je travaille auprès des femmes et des enfants depuis de nombreuses années dans le

domaine de l'oppression des femmes; depuis près de quinze ans maintenant, ma vie professionnelle tourne autour de la discrimination et de la violence exercées à l'endroit des femmes. C'est grâce à ce travail que j'ai appris à comprendre les mauvais traitements endurés par des femmes et des enfants de ma propre culture. J'ai appris à écouter les femmes et à leur parler de ce qu'elles vivent. Mon travail m'a aussi amenée à exercer mes fonctions auprès de femmes et de collectivités autochtones. J'ai grandi dans un petit village voisin de plusieurs localités des Premières nations, mais je n'ai jamais su grand-chose de ces gens, car notre collectivité n'était pas très accueillante envers les Autochtones. Un enfant autochtone a vécu chez mes parents en foyer nourricier pendant de nombreuses années, mais j'ai toujours eu l'impression de n'avoir appris à connaître les Autochtones que beaucoup plus tard dans ma vie. Je m'intéresse à des manières différentes d'aborder les choses, d'aborder la guérison, à la manière dont on pourrait rassembler les gens pour qu'ils se penchent sur des moyens de coexistence constructifs et qu'ils bâtissent entre les différents systèmes des liens pouvant aider à rendre le monde plus hospitalier. J'ai toujours travaillé, et je me suis vraiment démenée pour tâcher d'être une bonne mère, de bâtir un foyer pour mon conjoint, mes enfants et moi-même tout en gagnant des sous. S'occuper en même temps de la dimension pratique, de la dimension créative et de la dimension spirituelle représente un véritable tour de force. Ce sont là des thèmes et des réalités que je connais par expérience. Ma participation à ce projet m'a permis de réfléchir à tout cela et, surtout, d'en apprendre beaucoup sur les Inuites et les femmes des Premières nations et tout ce qu'elles vivent. Nous avons un certain nombre de préoccupations en commun : nous efforcer de faire de notre mieux dans un monde d'hommes, faire l'impossible pour conserver un certain équilibre dans notre vie et trouver le temps de nous réunir entre femmes pour discuter et parler de notre vécu.

Carolyn Kenny

J'ai 53 ans et je suis de descendance à la fois autochtone et ukrainienne. Mon père, immigrant de première génération, a été élevé dans les mines de charbon de Pennsylvanie et de Virginie occidentale. Ma mère est une Choctaw originaire de la Louisiane. Elle a été la première femme autochtone de sa communauté à obtenir son diplôme d'études secondaires. Elle m'a encouragée à poursuivre mes études, à me rendre le plus loin possible. L'instruction était une des grandes ambitions qu'avait ma mère pour sa fille. Je suis titulaire d'un doctorat en philosophie, et mes études ont été pour moi un moyen d'accepter mon héritage biculturel, dualité qui n'a rien de facile ordinairement, mais qui, en même temps, signifiait beaucoup pour moi. Ma mère a perdu sa mère à l'âge de trois ans et, à partir de ce moment, elle a été constamment trimballée d'une famille à une autre. Elle était très amère à ce sujet, et c'est contre ses origines autochtones qu'elle s'est trouvée à diriger son ressentiment. Je me suis efforcée d'apprendre et de me développer toute seule sur le plan culturel parce que je tenais à pouvoir transmettre cet héritage à mes enfants, à pouvoir travailler au sein de ma communauté autochtone, à être dans le coup. Ma mère a fini par accepter son héritage un an avant sa mort; ici, à Vancouver, à la First Nations House of

> Learning, *service qu'abrite l'Université de la Colombie-Britannique, on l'a traitée avec respect, comme une aînée. Les Autochtones du Canada ont été très bons envers ma famille et moi-même. Pendant des années, j'ai travaillé comme musicothérapeute. Aujourd'hui, je consacre une bonne partie de mon temps à l'instruction des Premières nations. Je suis professeure agrégée à la faculté d'éducation de l'Université Simon Fraser. J'ai été personnellement victime de discrimination et de violence en tant que femme. Je me suis aussi débattue pour élever mes deux enfants comme mère chef de famille à temps partiel. Ce sont maintenant des adultes formidables. J'en suis très fière. Ils ont fait tous les deux de bonnes études. Et je serai bientôt grand-mère.*

Chaque membre de l'équipe de recherche souhaite pouvoir provoquer des changements d'ordre structurel. Nous croyons toutes qu'il est temps de contrer ce comportement de fuite devant les responsabilités, explicitement ou implicitement contenu dans nombre de recommandations découlant de rapports de recherche, qui consiste à « jeter le blâme sur la victime ».

SOMMAIRE

En septembre 1997, Condition féminine Canada a dégagé des sommes pour financer un projet de deux ans qui visait à compiler les histoires de femmes autochtones de huit régions différentes au Canada en vue d'énoncer des recommandations de principes. Trois chercheuses (deux Autochtones et une non-Autochtone) ont dirigé des groupes de consultation, tenu des entrevues avec 140 participantes et travaillé, pour ce faire, en collaboration étroite avec des conseillères et des agentes de liaison présentes sur place. Le principal objectif de la recherche, conformément aux recommandations de la Commission royale sur les peuples autochtones, était de procurer des avantages directs aux collectivités faisant l'objet de la recherche. Les chercheuses ont dépouillé des écrits antérieurs traitant du sujet, en particulier les constatations de Madeleine Dion Stout et de Gregory D. Kipling, auteurs du dernier rapport publié sur la question par Condition féminine Canada. Elles ont choisi d'employer une méthode de recherche qualitative pour rapporter les récits et les paroles des participantes, faire la description des valeurs et des thèmes fondamentaux et formuler des recommandations de principes.

Constatations

La présente étude donne la parole aux femmes autochtones. Les décennies d'oppression qu'elles ont subies n'ont en rien diminué leur capacité de soutenir leurs efforts pour tâcher d'améliorer leur existence et celle de leurs enfants. Néanmoins, il est absolument essentiel qu'on leur offre les moyens de poursuivre des études. Bon nombre des recommandations préconisant des changements de fond, de nouvelles bases d'élaboration et de mise en oeuvre et une interprétation qui tienne compte des différences culturelles sont identiques à celles que les femmes autochtones ne cessent de faire depuis des années. Aussi, les chercheuses ont répondu au voeu le plus fréquemment exprimé par les femmes en formulant cette recommandation principale : qu'on laisse aux collectivités le soin d'établir leurs propres politiques. Le rapport présente également une analyse critique des politiques actuelles, y compris la *Loi sur les Indiens*, qui ont une incidence sur la vie des femmes autochtones.

Les chercheuses soulignent certaines lacunes des recherches faites par le passé.

- **Dans bien des cas, les valeurs autochtones n'ont pas été prises en considération;** par conséquent, les documents de recherche reflètent l'hégémonie d'une autorité colonisatrice et la domination qui continue de s'exercer sur les femmes autochtones. Cette étude se veut une nouvelle tentative pour orienter les méthodes de recherche selon nos propres principes et ainsi asseoir les recherches sur les valeurs autochtones. Nos constatations mettent donc l'accent sur les histoires racontées et le pouvoir qu'elles recèlent, et elles font ressortir quatre valeurs autochtones fondamentales : le respect, la confiance, la connaissance et l'équilibre. On a souvent tendance à romancer les valeurs autochtones et à les classer dans une catégorie à part, sans se soucier de leur complexité. Pourtant, elles constituent un fondement pouvant servir de départ à la recherche.

- **Très souvent, la recherche en matière de politiques aboutit à des recommandations** qui ont été maintes fois reformulées par les femmes autochtones. Ce genre de recherche est essentiellement attribuable à des chercheuses et chercheurs non autochtones qui ont une vision limitée et qui suivent les sentiers battus quant au choix des méthodes de recherche, se conformant à des principes « réductionnistes » et ne tenant pas compte, dans leur analyse, du sens véritable des paroles des participantes, alors qu'il est pourtant très clair. Toutefois, certains travaux réalisés par des chercheuses et chercheurs autochtones laissent transparaître une forme d'« oppression intériorisée » et reprennent les grands propos de l'autorité colonisatrice. Le discours sur la nécessité de créer une méthode de recherche adaptée aux valeurs des premiers peuples chez les chercheuses et chercheurs autochtones et chez un certain nombre de chercheuses et chercheurs non autochtones respectueux de ces valeurs ne recueille souvent que fort peu d'appui. Le dialogue et les échanges mettent en lumière de nouvelles possibilités.

- **Bon nombre des recommandations de principes qui concernent la vie des femmes autochtones sont fondées sur des sources écrites.** Pour rendre possible la décolonisation, il est extrêmement important que les auteures et auteurs d'études fondent leurs recommandations principalement sur les propos des femmes autochtones.

Recommandation principale

Une recommandation principale, 17 recommandations secondaires et quelques recommandations particulières à chacune des régions ont été énoncées. Dans bien des cas, ces recommandations de principes coïncident avec celles que renferment des études antérieures, mais elles sont présentées dans un nouveau contexte, en l'occurrence, le vécu des participantes à notre étude. Des femmes ont une fois de plus sacrifié de leur temps pour venir raconter leur histoire et échanger leurs idées au sujet des politiques avec cette cohérence et cette persévérance dont les femmes autochtones ont toujours su faire preuve. Cet engagement de leur part traduit le désir de contribuer à des changements sociaux qui profiteront à leurs communautés et, plus particulièrement, à leurs enfants.

Notre principale recommandation s'adresse aux décisionnaires, à qui nous demandons de tenir des ateliers dans chaque collectivité et d'élaborer des politiques adaptées à la région et établies par suite d'un échange d'idées au sein de la communauté. Il importe que les décisionnaires soient les femmes elles-mêmes. Il faut aussi que des sommes soient affectées à l'envoi dans chaque collectivité d'animatrices qui viendront partager le vécu quotidien des femmes autochtones et créer des liens avec des organismes et des personnes pour tâcher de se familiariser avec le milieu où vivent ces femmes. Les animatrices choisies devront posséder les compétences nécessaires pour aider les femmes à élaborer des politiques et à les mettre en application. Il importe qu'on obtienne la garantie que ces politiques seront bel et bien mises en oeuvre.

INTRODUCTION

> [*Traduction*] Nous voulons entendre nos aînées nous raconter des histoires qui parlent de l'époque d'avant les changements engendrés par la colonisation. Nous voulons entendre des jeunes femmes autochtones nous parler de leurs rêves et de leurs espoirs pour l'avenir [...] Il reste bien des histoires inédites qui méritent d'être racontées et entendues, des histoires qui recèlent de précieux enseignements.

C'est par ces mots que commençait la proposition que nous avons présentée à Condition féminine Canada en 1997 pour exposer notre projet. « [*traduction*] À quoi sert de raconter des histoires? La réponse est pertinente. Nous racontons des histoires pour répondre à des questions difficiles, pour enseigner des comportements, pour nous purger de nos émotions et pour mettre de l'ordre dans notre monde » (McDermitt 1999). C'est exactement ce que les thèmes et les histoires présentés un peu plus loin nous ont permis de faire.

Dans la plupart des sociétés autochtones, la tradition voulait autrefois que les femmes soient les gardiennes de la morale au sein de leur communauté. Les dirigeants devaient répondre devant elles de toutes leurs décisions. De nos jours, les femmes autochtones continuent d'assumer ce rôle envers et contre tout. Nous nous sommes rendues dans huit régions du Canada, sur les territoires traditionnels des Musqueam, des Cris, des Ojibway, des Inuit, des Mi'kmaq et des N'lakapamux, pour mener, en conformité avec les lignes directrices de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA 1996a), des entrevues ou des consultations en groupe auprès de 140 femmes autochtones. Des femmes de Nouvelle-Écosse, de Colombie-Britannique, du Nunavut, de l'Ontario et du Manitoba ont donné de leur temps pour prendre part à notre étude. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec des agentes de liaison présentes dans la plupart des endroits visités et suivi les conseils d'aînées et d'autres conseillères pour élaborer et mettre en oeuvre nos méthodes de recherche. Elles nous ont incitées à nous adresser à des personnes de notre connaissance chaque fois que c'était possible.

Certains des endroits visités se trouvaient en région rurale, d'autres en milieu urbain. Nous nous sommes rendues tantôt dans des réserves, tantôt dans des villes. Les femmes avec qui nous avons travaillé avaient entre 22 et 84 ans et étaient issues d'un grand nombre de Premières nations. Compte tenu des ressources limitées dont nous disposions, nous estimons avoir réussi à obtenir un échantillon représentatif de points de vue, assortis de recommandations particulières, ce qui était un des objectifs importants à atteindre. La méthode employée relève de la recherche qualitative, fondée sur les récits des participantes ou des participants.

Les quatre valeurs fondamentales qui ressortent de l'analyse des résultats de la recherche sont le respect, la confiance, la connaissance et l'équilibre. Nous avons aussi découvert quelques thèmes particuliers sous-jacents à cet ensemble de valeurs : la guérison, la sécurité, l'exercice de l'autorité, la discrimination, la diversité, l'instruction et la sensibilisation transculturelle, et enfin, le travail.

Nous avons fait la constatation suivante : rares sont les femmes autochtones qui croient que les politiques peuvent améliorer leur situation. Beaucoup d'autres chercheuses et chercheurs sont passés par leurs régions pour recueillir des « données ». Dans la grande majorité des cas, ces études ont abouti à des recommandations de principes qui n'ont jamais été appliquées; au surplus, les documents produits ne traduisaient même pas les opinions et les idées exprimées par les femmes consultées.

Nous avons aussi recueilli les propos de dirigeantes locales courageuses et résolues. Ces femmes autochtones luttaient depuis des années pour l'élaboration de politiques destinées à améliorer les conditions d'existence des Autochtones en général et des femmes autochtones en particulier. Toutefois, les progrès sont lents. Dans certains cas, nous avons eu l'impression que ces dirigeantes avaient accepté de prendre part à notre étude par respect pour nous ou pour les agentes de liaison, sans véritable espoir qu'il en sorte quelque chose de bon.

Après avoir pris note des recommandations énoncées, analysé la documentation et rédigé le rapport final, nous avons constaté ce que nous soupçonnions depuis le début : nombre des recommandations correspondaient exactement à celles de rapports antérieurs. Les femmes autochtones répètent les mêmes recommandations de principes depuis des années, sans qu'il en résulte beaucoup de changement. Une personne que nous avons vue en entrevue a insisté sur le fait que ce travail avait déjà été réalisé par la Commission royale sur les peuples autochtones (1996). Au Manitoba, des recommandations de principes concernant les femmes autochtones ont été formulées en 1992. Or, fort peu de ces recommandations ont été appliquées. Nous nous sommes appuyées sur certaines recommandations de Madeleine Dion Stout et Gregory D. Kipling (1998) dans le rapport *Les femmes autochtones au Canada : orientations de la recherche stratégique en vue de l'élaboration de politiques* publié par Condition féminine Canada et fondé sur une analyse bibliographique. Nous formulons une recommandation principale qui devrait faciliter la mise en oeuvre de nouvelles politiques. Elle précise ce qui suit :

> Tenir des ateliers dans chaque collectivité et élaborer des politiques adaptées à la région et établies par suite d'un échange d'idées au sein de la communauté. Il importe que les décisionnaires soient les femmes elles-mêmes. Il faut aussi affecter des sommes à l'envoi dans chaque collectivité d'animatrices qui viendront partager le vécu quotidien des femmes autochtones et créer des liens avec des organismes et des personnes pour tâcher de se familiariser avec le milieu où vivent ces femmes. Les animatrices choisies devront posséder les compétences nécessaires pour aider les femmes à élaborer des politiques et à les mettre en application. Il importe d'obtenir la garantie que ces politiques seront bel et bien mises en oeuvre.

Cette recommandation, nous l'avons entendue à maintes reprises. Nous avons également formulé 17 recommandations secondaires et quelques recommandations particulières à chaque région.

1. ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE

Haike Muller

Travail, instruction et culture : situation des femmes autochtones

Sur les 27 définitions du mot *work* (travail) contenues dans le dictionnaire Oxford[N. D. T.], seulement deux parlent de rétribution (Lockhead 1998). Pourtant, lorsque nous avons entrepris la recension des écrits portant sur les femmes autochtones au travail, c'était avec l'idée que nous allions examiner la place occupée par les femmes autochtones dans l'économie rémunérée de ce pays et les politiques qui influent sur leur rôle de travailleuses. Les auteures et auteurs consultés s'intéressent à l'interaction de deux caractéristiques qui engendrent des problèmes en milieu de travail : la condition d'Autochtone et la condition de femme. Le portrait que présentent ces auteures et auteurs concerne surtout le travail non rémunéré et la faible rémunération des femmes autochtones qui ont réussi à intégrer le marché du travail, situation qui fait en sorte que les femmes autochtones sont statistiquement les plus pauvres parmi les pauvres (Blaney 1997).

Notre analyse offre un aperçu des ouvrages et documents où l'on examine les politiques en matière de travail et d'instruction qui ont une incidence sur les femmes autochtones. Nous nous intéressons ensuite plus particulièrement aux politiques fédérales, provinciales et locales qui influent sur l'activité professionnelle des femmes autochtones au sein de la main-d'oeuvre. Nous nous penchons, enfin, sur la pertinence de l'autonomie gouvernementale et son application aux femmes par rapport à l'instruction et au travail.

Voici les grands thèmes d'orientation qui ressortent de la documentation étudiée :

- La maîtrise des femmes autochtones sur leur travail, la définition qu'elles donnent au mot « travail » et la valeur du travail qu'elles font pour la société en général.

- La participation des femmes autochtones à l'exercice de l'autorité aux échelons fédéral, provincial et local ainsi que l'incidence qu'ont sur elles les politiques d'autonomie gouvernementale et les structures de ce régime.

- L'existence en nombre suffisant de programmes d'instruction et de formation visant à préparer les femmes autochtones au marché du travail et le rôle de ces programmes.

- La reconnaissance et l'harmonisation avec l'économie courante des économies autochtones traditionnelles, y compris les économies et les pratiques de travail traditionnelles en pleine évolution des femmes autochtones.

- Les différences qu'on observe dans le vécu des femmes autochtones sur le plan de la culture et du travail ainsi que dans les besoins et les aspirations de ces femmes par rapport au travail au sein de leur collectivité.

N. D. T. Comme il s'agit d'un élément essentiel de la recherche, il nous a semblé peu pertinent de vérifier les définitions dans un dictionnaire de la langue française. L'adaptation, dans le cas présent, aurait nui à la logique du texte.

- La perception erronée qu'on a des modalités et des structures de travail des Autochtones et les conséquences de cette mauvaise perception pour les femmes autochtones.

Lorsqu'on est une femme dans ce pays et qu'on travaille, le gros des tâches qu'on remplit reste à peu près invisible. Seul le travail rémunéré, souvent dans des emplois non spécialisés et mal payés, éveille l'attention, parce que c'est le seul type de travail qui compte dans l'économie « mesurée ». L'étendue, la quantité et l'importance des tâches accomplies par les femmes ont été très largement sous-estimées; les femmes elles-mêmes sont nombreuses à adopter ce genre d'attitude (Miles 1989). Au mieux, on dit des travailleuses qu'elles ont un double emploi, et les tâches non rétribuées qu'elles remplissent à la maison — soin des enfants, tâches ménagères et fondation d'une famille — sont fort peu reconnues. Aujourd'hui, près de la moitié de la main-d'oeuvre rémunérée est composée de femmes; or, les travailleuses mères de famille continuent de consacrer en moyenne 1,6 heure par jour de plus que leur conjoint aux tâches domestiques non rémunérées (Lockhead 1998). Malgré les droits en matière d'emploi et d'égalité inscrits dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et les efforts qui sont faits sur le plan des politiques pour favoriser l'équité salariale et des chances égales d'emploi en milieu de travail, les femmes ne gagnent toujours que 63 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Seule une femme sur cinq occupe un emploi à temps plein qui lui rapporte plus de 30 000 $ par année, et les femmes occupent 70 % des emplois à temps partiel.

Les femmes autochtones qui travaillent à l'extérieur du foyer doivent composer avec tout un ensemble de problèmes d'ordre racial que viennent encore aggraver diverses questions relatives aux disparités entre les sexes et à la situation socioéconomique. Les problèmes qui touchent les femmes en général atteignent aussi les femmes autochtones, mais dans leur cas, c'est encore pire; ces problèmes sont aussi dix fois plus complexes en raison des écarts d'ordre culturel et économique ainsi que du sexisme et du racisme systémiques profondément ancrés dans la culture canadienne. Pour bien des femmes autochtones, le fait d'être une Autochtone sur le marché du travail est beaucoup plus déterminant que le fait d'être une femme. Dans une étude réalisée en 1984, Linda Lange s'est penchée sur l'expérience des femmes au travail pendant le Projet d'expansion de la zone d'exploitation du champ pétrolifère de Norman Wells et d'aménagement du pipeline. Elle faisait remarquer que, même s'il y avait eu beaucoup de préjugés raciaux et de sexisme, le fait d'être Autochtone paraissait avoir été un facteur plus important que celui d'être femme (Lange 1984, citée dans Nahanee 1997). De même, Jeremy Hull, dans l'étude publiée en 1983 sur la situation professionnelle des femmes autochtones à Winnipeg, constatait que, pour 60 % des femmes composant son échantillon, être Autochtone représentait « à tout le moins un obstacle partiel à l'emploi », alors que moins de 50 % d'entre elles considéraient que leur sexe était un obstacle « dans une certaine mesure ». À la question où on leur demandait de nommer des obstacles importants à l'emploi, 9,5 % des femmes interrogées ont mentionné les préjugés envers les Autochtones, et 4 % le sexisme (Hull 1984).

L'égalité des femmes est un élément fondamental dans la prise de position du mouvement féministe au Canada ainsi qu'une plate-forme clé pour l'élaboration de politiques dans les domaines qui touchent au travail des femmes. Pour les femmes autochtones, cependant, cela ne va pas de soi, et tout le monde ne s'entend pas nécessairement sur l'opportunité de promouvoir l'égalité entre les sexes dans un milieu où travaillent des femmes autochtones. Turpel-Lafond (1997) s'est intéressée au mandat de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme

au Canada, qui consistait à « faire enquête [...] sur la situation de la femme au Canada [...] pour assurer aux femmes l'égalité des chances dans tous les aspects de la société canadienne ». Cet objectif d'égalité avec les hommes blancs, pense-t-elle, crée un concept d'égalité entre les sexes qui rejette les expériences autochtones et est donc inadapté, tant du point de vue des idées que sur le plan culturel, aux femmes des Premières nations. L'auteure fait remarquer que, dans la collectivité crie, les femmes occupent une position centrale et les hommes sont traditionnellement tenus d'épauler les femmes. Le principe fondamental d'organisation chez les Cris est la responsabilité, et non l'égalité (Turpel-Lafond 1997).

Pour sa part, Teressa Nahanee (1997) estime que les femmes autochtones doivent adhérer aux principes de la *Charte canadienne des droits et libertés* si elles veulent se prémunir contre l'effritement de l'égalité entre les sexes dans le contexte de l'autonomie gouvernementale des Autochtones. Elle soutient que la *Loi sur les Indiens* a imposé aux collectivités des Premières nations un ensemble de lois et de coutumes patriarcales qui se sont si profondément ancrées dans les moeurs des peuples autochtones qu'elles ont dépouillé les femmes de leur égalité avec les hommes et érigé en norme les privilèges accordés aux hommes dans les réserves.

Dans un débat plus large, d'autres auteures, comme Andrew et Rodgers (1997) et Irving (1990), s'éloignent de la question de l'égalité telle qu'elle est conçue dans la politique canadienne en matière de travail et portent leur attention sur les femmes autochtones et la relation entre travail et culture. Ces études sont importantes parce qu'elles transcendent le contexte politique canadien et la tradition européenne de dominance masculine et qu'elles situent les femmes dans des rôles appartenant à des structures politiques très différentes, plus anciennes et aussi plus traditionnelles. Du fait que les nations autochtones ne forment pas une nation unique et n'ont pas non plus de structure politique commune et uniforme, le rôle des femmes autochtones décrit dans les documents en question est multiple et circonstanciel, et il ne peut être réduit à une tradition unique comme on le ferait pour des femmes de descendance européenne. L'article d'Andrew et Rodgers (1997) reconnaît les régimes traditionnels matrilinéaires et matriarcaux et les régimes centrés sur la femme, dans lesquels les femmes étaient celles qui transmettaient les valeurs et les croyances fondamentales du groupe auquel elles appartenaient, qui avaient le pouvoir de choisir les chefs de sexe masculin et de les écarter et qui remplissaient un rôle de commandement en tant que mères de clan. Andrew et Rodgers (1997) montrent aussi comment les femmes autochtones s'efforcent encore, de nos jours, de conserver les rôles traditionnels qu'elles avaient autrefois au sein de leur communauté.

Comme nous le faisions remarquer précédemment, lorsqu'on généralise au sujet de l'expérience des femmes en matière d'instruction et de travail, on s'éloigne de la réalité, car on ne tient pas compte de la diversité et du caractère unique de leur vécu en ce domaine; il est donc difficile d'établir ce qui distingue les femmes autochtones qui « réussissent » dans le monde du travail. On a demandé à Carolyn Anawak, femme politique du Nord, quelles étaient précisément les qualités des femmes autochtones de sa région qui avaient réussi. Selon elle, les femmes qui réussissent sont celles qui s'écartent des rôles féminins traditionnels; soit elles épousent des hommes étrangers à la culture autochtone, soit elles se séparent de leur mari pour gagner leur vie (Illnik 1990). Il est possible que, dans d'autres nations, les femmes autochtones voient la réussite autrement et la définissent différemment. L'orientation en ce qui concerne l'élaboration de nouvelles politiques ou la révision des politiques actuelles ne sera pas nécessairement la

même non plus pour des femmes d'autres collectivités autochtones dont le vécu en matière d'instruction et de travail est différent.

Outre leur sexe, les femmes autochtones ont aussi des antécédents culturels et politiques variés qui façonnent leurs rapports avec le travail au Canada. On peut voir dans la culture plus que la riche mosaïque des coutumes autochtones. Couture (1985) dépeint la culture comme un continuum d'expérience, qui va de l'acculturation prononcée en milieu urbain aux activités traditionnelles liées aux ressources de la terre dans les collectivités du Nord. Ce continuum d'expérience dont parle Couture comprend la langue et les coutumes, la culture, l'organisation et l'identité personnelle. Cette vision de la culture nous oblige à porter notre attention sur les qualités multidimensionnelles de l'« expérience » et sur les divers facteurs, telle la colonisation, qui ont influé sur les expériences des peuples autochtones en matière de travail et d'instruction.

Nahanee (1990) parle de la réorganisation du travail des femmes dénées, des tâches traditionnellement centrées sur l'artisanat et la vie dans les bois, qui vont de pair avec le nomadisme, et du travail au village dans les conditions modernes d'aujourd'hui. Au village, on peut se procurer facilement des biens de consommation bas de gamme. Aussi, les produits traditionnels faits à la main par les femmes ne sont plus recherchés par la collectivité; résultat : le travail des femmes perd de sa valeur. Comme il n'y a plus de demande pour les biens d'autrefois au sein de la collectivité, beaucoup de femmes du village ne ressentent plus le désir impérieux de poursuivre les pratiques ancestrales, et ces pratiques commencent peu à peu à disparaître.

En outre, l'effondrement de la culture traditionnelle des femmes a un effet direct sur les enfants et leur instruction. Les écoles que fréquentent les enfants des villages modernes leur inculquent des connaissances destinées à les préparer à des emplois rémunérés et à leur intégration dans une économie occidentale; en conséquence, le temps qui reste pour l'apprentissage des tâches traditionnelles est de plus en plus limité et l'on met de moins en moins l'accent sur ces tâches. Les nouveaux codes de comportement, les nouvelles attentes de rôle et les nouvelles valeurs enseignés à l'école et à l'église au sujet du travail rémunéré contribuent à déposséder encore davantage les Autochtones de leur culture et de leurs activités traditionnelles.

Salomie Cousins (1994) s'est intéressée aux incidences des cycles de subsistance sur les choix que font les femmes autochtones par rapport au travail et à la satisfaction qu'elles éprouvent au travail. Par exemple, pendant certaines périodes de l'année, beaucoup d'Autochtones vont à la chasse, à la pêche ou à la cueillette des petits fruits, ce qui les force à s'absenter de leur travail. Si on les empêche de pratiquer ces activités, ces personnes sont malheureuses et, dans bien des cas, elles sont obligées de choisir entre leur emploi et leurs activités. C'est pourquoi les employeuses et employeurs doivent se montrer plus ouverts aux pratiques culturelles et de subsistance des communautés autochtones, en particulier lorsqu'ils ont des femmes autochtones à leur service, car ces activités de subsistance ont un rapport direct avec la conservation et la satisfaction des effectifs autochtones.

L'instruction est étroitement liée au débat sur le travail, et c'est un élément qu'on évoque souvent comme solution à bon nombre des problèmes d'emploi auxquels se heurtent les femmes autochtones. Il ressort toutefois de la recherche que, si effectivement les politiques en matière

d'instruction offrent certaines solutions aux femmes désireuses d'améliorer leurs perspectives d'emploi, le système d'enseignement a, par contre, été pour elles une source d'oppression. Par exemple, beaucoup d'Autochtones au Canada ont fréquenté des pensionnats créés par le gouvernement fédéral et l'Église pour assurer l'instruction et la formation professionnelle des enfants autochtones. Or, ces écoles ont aussi fait partie des moyens mis en place par le gouvernement du Canada pour faire disparaître les langues parlées par les Autochtones, leurs pratiques traditionnelles et leurs structures familiales. Bon nombre de celles et ceux qui ont fréquenté ces pensionnats ont été victimes de violence physique, affective et psychologique et ont, par conséquent, été incapables de mener une vie saine et d'obtenir des emplois. De plus, les personnes à la tête de ces écoles ont donné une nouvelle vigueur aux idées victoriennes relatives au statut social des femmes et des hommes en séparant les filles des garçons et en cantonnant les filles dans les programmes d'enseignement professionnel et les travaux domestiques. Cette attitude à l'égard des filles a eu des répercussions sur les choix professionnels des anciennes élèves et réduit leurs chances d'emploi en dehors du secteur des travaux domestiques. Pour finir, bon nombre des élèves de ces établissements ont reçu une instruction inférieure à la norme et n'ont donc pu s'inscrire à l'université et faire carrière.

En revanche, beaucoup de méthodes pédagogiques autochtones traditionnelles ont été un atout considérable pour les femmes autochtones. Cet enseignement traditionnel a préparé les enfants autochtones à vivre une vie heureuse et féconde dans leurs sociétés respectives, grâce à des méthodes fondées sur l'exemple, l'apprentissage expérientiel et la tradition orale, à l'intérieur d'un système qui repose sur le développement holistique et qui est transmis par des spécialistes de la culture, comme les aînées et aînés. Dans le système d'enseignement moderne, ce genre d'enseignement a le pouvoir de préparer les enfants autochtones à une formation universitaire et à des carrières spécialisées, et d'accroître le taux de persévérance scolaire des élèves autochtones dans les écoles. Malheureusement, dans bien des cas, les pratiques traditionnelles sont sous-utilisées, voire carrément absentes du système scolaire. Le système impose plutôt des valeurs et des méthodes pédagogiques à l'occidentale, ce qui en fait un milieu très rébarbatif et hostile pour les élèves autochtones.

Il importe également d'examiner l'évolution historique de l'instruction des Autochtones si l'on veut mieux comprendre les écarts entre enseignement traditionnel et enseignement moderne à l'occidentale et l'incidence des différents systèmes sur les femmes autochtones. Dans *First Nations Schools: Struggles and Triumphs* (1994), Bowman et Kirkness signalent l'existence de quatre étapes dans cette évolution historique :

- enseignement traditionnel;
- enseignement offert par les externats et les pensionnats du gouvernement fédéral;
- enseignement offert dans des écoles de compétence provinciale;
- enseignement offert par les Autochtones par suite de la déclaration de principe intitulée *La maîtrise indienne de l'éducation indienne* (FIC c1972).

Comme nous l'avons dit précédemment, les pensionnats ont eu un effet désastreux sur les femmes autochtones. Les écoles provinciales n'ont pas réussi non plus à donner une bonne

instruction aux femmes autochtones ni à les préparer au marché du travail canadien; en effet, le taux d'abandon dans ces écoles chez les élèves autochtones pouvait atteindre jusqu'à 98 %.

La maîtrise indienne de l'éducation indienne est une déclaration de principe rédigée par la Fraternité des Indiens du Canada (FIC) (devenue par la suite l'Assemblée des Premières nations). On y préconisait la participation des parents et la prise en charge locale de l'éducation autochtone. Cette déclaration de principe a abouti à la création d'écoles de bande et à la conclusion, entre bandes et districts scolaires, d'ententes relatives à l'enseignement local ayant pour but d'améliorer les programmes d'enseignement des langues et de la culture autochtones, tel le Programme de formation des enseignants indiens, qui allie la formation des enseignantes et enseignants avec l'enseignement culturel. Bien qu'il subsiste des écarts considérables sur le plan du financement (très peu d'écoles de bande possèdent leur gymnase) et que les politiques actuelles se rapportant à l'instruction des jeunes Autochtones n'offrent pas de solutions à tous les problèmes avec lesquels doivent composer les Autochtones, les avantages acquis sur le plan de l'instruction sont appréciables. Bon nombre de collectivités ont pris en charge l'instruction de leurs enfants, et le taux de persévérance scolaire dans les écoles de bande est beaucoup plus élevé que le taux de rétention des élèves autochtones dans les écoles publiques.

Même si le système d'enseignement a changé à bien des égards depuis l'époque des pensionnats, Couture (1985) est d'avis qu'il continue encore aujourd'hui d'incarner des normes et des idéaux de la société occidentale qui sont en opposition avec les méthodes d'apprentissage prônées par les Autochtones. L'auteur soutient que les programmes d'enseignement actuels destinés aux Autochtones n'ont toujours pas les qualités nécessaires pour donner aux élèves l'envie de rester et leur faire acquérir des compétences qui vont les préparer au marché du travail.

Hull (1984) établit un rapprochement entre les antécédents socioéconomiques et la réussite des femmes autochtones en matière d'emploi. Comme un grand nombre de femmes autochtones vivent dans la pauvreté, il leur est impossible de faire de longues études et d'en récolter les fruits. Dans son étude, l'auteur fait observer que, chez les femmes autochtones, le niveau d'instruction atteint n'a de rapport avec l'emploi que dans des secteurs où les femmes autochtones sont peu présentes, comme les services sociaux et la fabrication. Dans les secteurs où leur présence est très forte, comme le travail de bureau et la vente, le niveau d'instruction atteint n'a qu'un rapport limité avec leur employabilité.

Lange (1984) met en doute le lien entre l'emploi et le niveau d'instruction. Selon elle, l'employabilité à l'intérieur de la collectivité dépend de l'instruction que sont allées chercher les femmes à l'extérieur de la collectivité. Il ne sert donc pas à grand-chose, pour accroître l'emploi au sein de la collectivité, de négocier des politiques destinées à augmenter le nombre des programmes de formation et à les améliorer. Ces programmes sont utiles seulement s'ils visent à parfaire les compétences des femmes qui occupent déjà un emploi.

D'autres auteures (Irving 1990; Nahanee 1990) laissent entendre que l'approche adoptée dans l'analyse des économies autochtones a un rapport direct avec la valeur accordée aux tâches traditionnelles. Nahanee (1997) critique la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, et donne à entendre que les analyses économiques actuelles négligent, dans bien des cas, l'importance de la vision traditionnelle qu'ont les

Autochtones de l'économie. Pourtant, se familiariser avec cette vision peut avoir une importance déterminante pour comprendre le fonctionnement de l'économie dans les collectivités autochtones. Le troc, la chasse, la cueillette et l'agriculture de subsistance, le piégeage et l'artisanat sont purement et simplement exclus de l'analyse de la Commission. Celle-ci propose plutôt des solutions qui avantagent les Blancs au lieu de servir les Autochtones du Nord.

Nahanee (1997) situe le travail des femmes autochtones dans un cadre qui englobe trois types distincts d'économies : les travaux domestiques à la maison, le travail rémunéré à l'extérieur du foyer et une troisième catégorie propre aux femmes autochtones, à savoir, les activités traditionnelles. Elle établit une relation unique entre « [*traduction*] économie du bien-être et activités traditionnelles ». Les travaux domestiques, qui comprennent les tâches ménagères et le soin des enfants, représentent en grande partie du travail non rémunéré pour les femmes autochtones. Autre facteur qui vient aussi aggraver les problèmes de ces femmes, bon nombre d'entre elles n'ont pas accès aux services de garde d'enfants et sont donc incapables d'obtenir un emploi et de participer à l'économie officielle (Hull 1984). La capacité de s'instruire est également d'une importance capitale pour trouver de l'emploi; pour bien des peuples autochtones, les études ne sont pas accessibles pour une multitude de raisons, notamment une scolarité et une préparation aux études insuffisantes.

Les activités traditionnelles des femmes autochtones sont liées à la terre et à l'artisanat. Pour certaines femmes, c'est le domaine de travail qui a le plus souffert de la perte de leur identité et de leur culture. Pour les Dénés, c'est le secteur qui permet de mieux comprendre le développement économique. Nahanee (1997) fait observer que l'économie du bien-être, généralement considérée par les cultures occidentales comme le résultat d'une absence d'éthique du travail, est vitale pour de nombreux Autochtones. Elle leur permet en effet de concentrer toute leur énergie sur leurs activités traditionnelles en leur procurant les sommes nécessaires à l'achat de pièges et d'autre matériel, ce qui leur évite de devoir mettre de côté leurs activités traditionnelles pour aller gagner de quoi faire ces achats.

Irving (1991) va dans le même sens lorsqu'elle examine l'industrie de l'artisanat chez les femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest. Le chiffre d'affaires extérieur de cette industrie féminine a atteint 22 millions de dollars en 1987; ce chiffre peu élevé est trompeur, car lui non plus ne tient pas compte des ventes « parallèles » et des transactions « en nature ». Dans son analyse, l'auteure fait ressortir l'importance du travail traditionnel pour les femmes autochtones et formule des recommandations voulant que le travail des femmes soit restructuré de manière qu'elles puissent mener leurs affaires elles-mêmes.

M'Closkey (1996) a cherché à savoir en quoi la vision de la société occidentale, qui considère l'artisanat et les beaux-arts comme deux disciplines distinctes, diminue la valeur accordée à l'artisanat des femmes autochtones, qu'on ne voit pas comme de l'art. De ce fait, l'artisanat pratiqué par ces femmes est souvent sous-évalué et sujet à l'exploitation. M'Closkey affirme que, malgré ces distinctions et malgré les pressions et les obstacles économiques avec lesquels doivent composer les femmes, celles-ci continuent de s'adonner au tissage parce qu'elles considèrent que cette activité est un élément fondamental de leur culture et qu'elles y trouvent un moyen de s'épanouir.

Politiques gouvernementales ayant une incidence sur le travail et l'instruction des femmes autochtones

Dans cette section, nous nous intéressons aux trois ordres de gouvernement (fédéral, provincial et local) auquel il revient d'élaborer des politiques qui ont une incidence sur les femmes autochtones. Nous verrons dans quelle mesure les politiques établies par chacun de ces ordres de gouvernement ont directement ou indirectement influé sur le vécu des femmes autochtones au regard de l'instruction et du travail. Notre analyse portera sur quatre thèmes en particulier :

- Les femmes autochtones et l'exercice du leadership;
- Les perspectives d'emploi des femmes autochtones;
- L'aide financière pour l'accès aux services de garde d'enfants;
- La conclusion de traités et l'exercice de l'autorité à l'échelon local.

La *Loi sur les Indiens* comporte des dispositions portant sur la structure, la composition et les pouvoirs des conseils de bande; il y est question de l'éligibilité des membres qui se présentent au conseil et des mécanismes de votation; on y précise également que toutes les résolutions des conseils de bande sont adoptées sous réserve de l'agrément de la ou du ministre. La *Loi* ne renferme aucun article qui concerne plus précisément les besoins des femmes autochtones ou qui garantit à ces dernières une place au conseil de bande. Cette omission a des répercussions sur les femmes autochtones et leur travail tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la collectivité. En n'ayant pas de place assurée au conseil, elles n'ont aucun pouvoir de décision quant à leurs perspectives d'emploi et à la manière dont les travailleuses sont traitées au sein de la collectivité. Elles ne peuvent pas non plus participer aux négociations avec les employeuses et employeurs et les pouvoirs publics extérieurs à la collectivité pour faire valoir leurs intérêts. En somme, elles ne peuvent prendre de décisions à propos des politiques en matière de travail à quelque niveau que ce soit, qu'il s'agisse d'instruction ou de travail à l'intérieur ou à l'extérieur de la collectivité. Chaque fois que les femmes autochtones ont la chance, dans ce système, de faire entendre leur voix, de prendre l'initiative et d'obtenir l'appui à une cause (p. ex. la création de garderies), il s'agit de circonstances fortuites qui dépendent en très grande partie du bon plaisir des décisionnaires.

De plus, l'impuissance des femmes en ce qui a trait à l'élaboration de politiques au niveau du conseil de bande local est exacerbée par l'obligation de faire entériner toutes les décisions du conseil de bande par la ou le ministre. Ainsi, les femmes autochtones ne sont pas tenues d'adhérer aux décisions des membres de leur propre conseil et sont assujetties à un système de valeurs occidental qui donne aux hommes le premier rôle dans la prise de décisions.

Un chapitre dans *Aboriginal Law: Cases, Materials and Commentaries* (Isaac 1995) porte sur la question de l'égalité entre les sexes dans le système judiciaire canadien. L'auteur y traite plus particulièrement de la *Loi sur les Indiens*, et notamment des articles relatifs au statut d'Indienne ou d'Indien et à l'appartenance à la bande. Il y fait l'historique des dispositions de la *Loi sur les Indiens* au sujet du statut d'Indienne ou d'Indien et de l'appartenance à la bande, et examine les effets de ces dispositions sur la situation économique et sociale des femmes autochtones. « [*traduction, p. 400*] La position des femmes indiennes par rapport à l'activité sur le marché du

travail et au revenu donne à penser qu' elles sont les plus sérieusement défavorisées dans leurs rapports avec les employeuses et employeurs ». Isaac croit que cette situation est en grande partie attribuable aux dispositions de la *Loi sur les Indiens* qui concernent les femmes autochtones, en particulier les articles portant sur le statut d'Indienne et l'appartenance à la bande, sur lesquels il émet un jugement défavorable. Avant les modifications de 1985 à la *Loi sur les Indiens*, les femmes autochtones perdaient leur statut d'Indienne et leur appartenance à la bande lorsqu'elles épousaient un non-Autochtone. Après 1985, les femmes ont recouvré leur statut et leur appartenance, mais leurs petits-enfants n'ont pas droit au statut d'Indienne ou d'Indien, la *Loi* limitant ce droit aux enfants des femmes à qui l'on avait refusé ce statut avant 1985.

Il y a un autre point à signaler à propos des modifications apportées à la *Loi sur les Indiens* au sujet du statut d'Indienne ou d'Indien et de l'appartenance à la bande : elles entravent les efforts faits par les collectivités autochtones pour obtenir le droit de conduire elles-mêmes leurs affaires. Plus précisément, ces modifications s'opposent au droit des Autochtones de décider qui est admissible au statut d'Indienne ou d'Indien et qui peut appartenir à la bande. Dans le jugement *Twinn* (*Bande de Sawridge* c. *Canada* [1997], CFC, n° 794 (CAF)), une bande indienne a allégué que les modifications à la *Loi sur les Indiens* avaient porté atteinte à son droit de déterminer elle-même la liste de ses membres et l'admissibilité des personnes au statut d'Indienne ou d'Indien. Bien que la cour ait décidé que le droit des femmes autochtones de conserver leur statut d'Indienne et leur appartenance à la bande après leur mariage devait être maintenu, la décision a suscité des sentiments divers. D'une part, bien des personnes estiment que la préservation des droits des femmes autochtones est fondamentale. D'autre part, beaucoup pensent aussi que les collectivités devraient avoir le droit de se gouverner elles-mêmes et de déterminer leurs propres lois en matière de statut et d'appartenance à la bande. Les modifications et le jugement nous amènent à douter que l'autodétermination des peuples autochtones soit réellement possible tant que subsisteront les ambiguïtés actuelles de la *Loi* et de la *Constitution*. Cette situation entraîne de graves conséquences pour les femmes autochtones qui travaillent, en particulier dans les collectivités autochtones, parce que, si l'on refuse aux femmes l'admissibilité au statut d'Indienne et l'appartenance à la bande, on se trouve par le fait même à leur refuser le droit d'être élues au conseil de bande et de prendre des décisions au sujet des politiques internes en matière d'emploi.

La *Loi sur les Indiens* ne renferme aucun article traitant expressément d'emploi. Il n'y a pas non plus d'article protégeant les intérêts de propriété des femmes autochtones qui vivent dans les réserves, ce qui présente aussi un lien avec l'emploi des femmes autochtones. Il devient difficile, voire impossible, pour les femmes de travailler à leur compte si on leur refuse le droit d'utiliser les terres dans leur propre collectivité et si elles ne peuvent obtenir le partage des biens matrimoniaux sur les terres de la réserve.

Dans *La discrimination dans le droit et l'administration de la justice*, l'auteur d'un des articles (Water 1993) critique les lois sur les droits de la personne parce qu'elles ne répondent pas aux normes de la *Charte* en matière de discrimination. Plus particulièrement, il s'inquiète du fait que les groupes victimes de discrimination, surtout ceux qui sont doublement défavorisés (p. ex. les femmes autochtones), ont tendance à endurer les actes de discrimination à cause des longs délais et des difficultés qu'entraîne le dépôt d'une plainte relative aux droits de la personne. En outre, il est rare que les commissions des droits de la personne aient une attitude anticipatoire dans leur

recours à la loi pour promouvoir les droits à l'égalité; elles sont plutôt enclines à adopter une attitude passive lorsqu'il s'agit de discrimination (c.-à-d. à attendre que les personnes formulent une plainte avant de prendre des mesures). De plus, les commissions mettent l'accent sur les expériences individuelles plutôt que collectives; les personnes qui se préoccupent de ces questions mais qui les abordent d'un point de vue collectif ne peuvent qu'éprouver de la frustration parce que le système ne tient pas compte de leurs besoins particuliers.

Voici les modifications que recommande Water aux lois et aux politiques concernant les droits de la personne :

- offrir une protection non limitative aux groupes contre lesquels s'exerce une forme ou l'autre de discrimination;
- permettre la protection des groupes qui ne jouissent d'aucune protection au regard des droits de la personne parce que leur cas n'est pas prévu dans les lois (p. ex. la discrimination à l'endroit des personnes assistées sociales, en particulier des mères chefs de famille monoparentale);
- veiller à ce que les commissions et les tribunaux des droits de la personne soient indépendants des intérêts des gouvernements et des puissances dans notre société et qu'ils représentent les vues de la population, et non celles des élites;
- établir des organismes complètement séparés pour traiter les cas de discrimination systémique;
- offrir un remède approprié aux personnes qui ont besoin d'aide en raison de la discrimination dont elles sont victimes.

L'*Entente sur la revendication territoriale globale des Dénés et Métis du Sahtu* (1993) renferme des articles portant sur le développement économique et les contrats d'embauchage dans la fonction publique et les organismes publics. L'entente est surtout centrée sur l'activité économique et l'activité d'emploi du gouvernement, et elle établit des politiques régissant la manière dont les programmes de développement économique du gouvernement et les activités publiques devraient être organisés. L'article 12 précise que le gouvernement doit mettre en place des mesures de soutien de l'économie traditionnelle des personnes ainsi que des mesures de développement économique et des mesures favorisant l'embauchage dans la région visée. Il dispose également ce qui suit : « Le gouvernement doit réviser les qualités requises pour les postes concernés, ainsi que les méthodes de recrutement, afin d'éliminer les exigences inappropriées en ce qui a trait aux facteurs culturels, à l'expérience ou à la scolarité » [alinéa 12(1.2)*d*)]. D'autres politiques exigent la tenue régulière de consultations auprès du Conseil tribal du Sahtu[N. D. T.] [paragraphes 12(1.3) et 12(1.4)] au sujet de questions qui touchent aux programmes de développement économique et au sujet également des politiques, procédures et méthodes de passation des marchés qui concernent les activités du gouvernement créatrices d'emploi [paragraphe 12(2.2)].

L'*Accord entre les Inuit de la région du Nunavut et Sa Majesté la Reine du chef du Canada* (1993) renferme un chapitre intitulé « Embauchage des Inuit au sein du gouvernement », dans

---

N. D. T. Rebaptisé depuis Sahtu Secretariat Incorporated.

lequel sont formulés des objectifs et des politiques d'emploi. La partie 2 énonce l'objectif de cet article de l'accord, qui est « d'accroître, à un niveau représentatif, le nombre d'Inuit qui occupent un emploi au gouvernement dans la région du Nunavut » [paragraphe 23(2.1)]. La partie 3 précise que le gouvernement doit entreprendre « une analyse détaillée de la main-d'oeuvre de [cette région] afin de déterminer la disponibilité, l'intérêt et le niveau de préparation des Inuit pour les emplois au gouvernement » [paragraphe 23(3.1)]. Dans la partie 4, on dit que le gouvernement doit « [préparer] un plan d'embauchage des Inuit [qui vise] à accroître et à maintenir à un niveau représentatif le nombre d'employés inuit » [paragraphe 23(4.1)] et on y énumère les éléments que devront comprendre les plans d'embauchage [paragraphe 23(4.2)].

L'accord oblige aussi le gouvernement à élaborer et à mettre en oeuvre des programmes de formation préalables à l'emploi [paragraphe 23(5.1)] et à contribuer à l'établissement et au maintien de mesures d'appui visant à accroître les chances de succès des mesures entreprises [paragraphe 23(6.1)]. Il précise qu'un comité de mise en oeuvre devra déterminer les mesures propres à corriger les lacunes observées dans la mise en oeuvre de cette partie de l'accord et en recommander l'adoption [paragraphe 23(7.1)].

Un des éléments que devront comporter les plans d'embauchage est « l'analyse des systèmes, politiques, pratiques et méthodes relatives au personnel appliqués par l'organisation visée, afin de déterminer les obstacles potentiels au recrutement, à l'avancement ou aux autres possibilités d'emploi des Inuit » [alinéa 23(4.2)*c*)]. Le paragraphe 23(4.2) renferme aussi des dispositions prévoyant la « participation des Inuit en tant que membres des jurys et comités de sélection » et la « formation aux réalités interculturelles ».

Bien qu'on ne mentionne pas expressément les femmes autochtones dans les articles de ce chapitre, beaucoup ont une incidence sur la manière dont les procédures d'embauchage et les méthodes de recrutement vont toucher les femmes de cette région. Par exemple, les dispositions qui prévoient l'examen des systèmes, politiques, pratiques et méthodes comportant des obstacles au recrutement des Inuits et la sensibilisation aux différences culturelles pourraient avoir une incidence sur les subventions offertes aux femmes autochtones; on pourrait ainsi envisager que les politiques en matière de subventions puissent tenir compte des particularités culturelles des Autochtones, notamment des femmes autochtones. Par exemple, les politiques concernant l'octroi de subventions pour l'accès à des services de garde d'enfants pourraient permettre à des personnes autochtones apparentées aux enfants et vivant sous le même toit qu'eux d'être bénéficiaires des subventions.

Lorsqu'on envisage d'utiliser les politiques et les lois pour amener des changements favorables aux femmes autochtones dans les domaines de l'instruction et du travail, il faut bien se rendre compte des limites du recours aux lois dans notre quête de changements en profondeur. Sherry Pictou (1996) met en garde contre le danger de s'en remettre à un système de droit se limitant à des expériences qui appuient une idéologie fondée sur les notions d'infériorité et de supériorité et qui relèguent les femmes autochtones et leur culture à une position inférieure. Comment peut-on utiliser les lois comme instruments de changement en profondeur pour les femmes autochtones alors que ces lois font partie d'un système à majorité masculine dont le langage, au surplus, repose en grande partie sur des expériences à caractère masculin et à dominance eurocentrique?

Les femmes autochtones et l'autonomie gouvernementale

Il importe d'examiner de plus près la relation entre le travail et l'instruction des femmes autochtones et la notion d'autonomie gouvernementale. Comme nous le mentionnions précédemment, les modifications apportées par le projet de loi C-31 ont eu des conséquences favorables pour les femmes et les membres des Premières nations qui avaient perdu leur statut. Cependant, les modifications en question font aussi naître d'autres points d'interrogation; par exemple, comment les collectivités vont-elles pouvoir concilier la nécessité de protéger les intérêts des femmes et le désir profond d'accéder à l'autonomie gouvernementale? Ensuite, dans bien des collectivités, la superficie des terres appartenant aux bandes n'a pas été augmentée pour accueillir l'afflux de nouveaux membres provoqué par l'adoption du projet de loi C-31; pour cette raison, le litige entourant les terres a entraîné des conflits. Par surcroît, le projet de loi ne renferme pas de disposition pour assurer la transmission du statut d'Indienne ou d'Indien et le droit d'appartenance à la Première nation aux Autochtones des générations futures qui auront pour ancêtres des femmes autochtones ayant recouvré leur statut.

Bon nombre des participantes à notre étude ont exprimé des craintes au sujet de l'avènement de l'autonomie gouvernementale dans leur collectivité. Beaucoup croient que les administrations locales ne seront pas réglementées et que les politiques actuelles vont leur permettre de prendre des décisions qui ne profiteront qu'à elles-mêmes. Les participantes à l'étude sont nombreuses à douter que les conseils actuels accepteront de se préoccuper des besoins des femmes autochtones ou de donner aux femmes une représentation au sein de l'administration.

L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) a formulé des suggestions quant à la manière la plus sûre de tenir compte des besoins des femmes autochtones tout en conservant aux peuples autochtones le droit de se gouverner (Krosenbrink-Gelissen 1991 : 358-360). En somme, il s'agit de veiller à ce que la protection constitutionnelle des droits des peuples autochtones soit sans équivoque et efficacement assurée. L'AFAC soutient que, même si l'autonomie gouvernementale est effectivement une priorité politique pour les peuples autochtones, l'égalité entre les sexes doit passer avant cette autonomie, du moins tant que les structures et les lois d'un régime autonome ne tiendront pas compte des préoccupations et des droits des femmes autochtones. En outre, l'AFAC rejette toute proposition du gouvernement fédéral à moins qu'elle ne garantisse l'égalité entre les femmes et les hommes autochtones.

Comme beaucoup d'autres auteures et auteurs qui se sont penchés sur les problèmes causés par les modifications de 1985 à la *Loi sur les Indiens*, Jackson (1994 : 184) fait état du dilemme que vivent les peuples autochtones dans leur effort pour recouvrer ce qu'elle appelle « [*traduction*] une identité culturelle en dépérissement », où les femmes autochtones auraient droit à une participation égale dans l'administration locale ainsi qu'à leur appartenance et à leur statut au sein de leur propre collectivité.

Turpel (1991) déclare en revanche que l'égalité n'est pas toujours considérée comme un point essentiel des objectifs des femmes autochtones en matière de politiques et apparaît souvent aux yeux des femmes autochtones comme une notion individualiste qui sépare les femmes des autres membres de la collectivité. Elle dit (p. 179-180) préconiser une notion de « responsabilité

solidaire » à l'égard des siens, comme le lui ont appris les enseignements traditionnels et l'expérience de la vie, plutôt que de favoriser ses propres intérêts en tant que personne.

Des chercheuses autochtones condamnent aussi certaines théories féministes, qu'elles disent aveugles au problème plus fondamental de la colonisation et à son incidence néfaste sur les collectivités autochtones (Donaldson 1999). On pourrait en effet prétendre que certaines théories du féminisme sont des instruments de colonisation parce qu'elles soulèvent des problèmes et proposent des solutions en grande partie axés sur des expériences non autochtones plutôt qu'autochtones.

Par ailleurs, selon Pictou (1996), le féminisme offre aux femmes de sa collectivité la chance de poser leurs repères et de s'affirmer en tant que femmes mi'kmaq. L'auteure soutient que le féminisme est un moyen de reprendre possession d'expériences d'égalité inhérentes à la culture mi'kmaq et non d'imposer des valeurs par essence non autochtones. Bien que le féminisme centre généralement la lutte sur la disparité entre les sexes et le régime patriarcal, il peut ouvrir des horizons nouveaux aux femmes qui cherchent des réponses aux questions qu'elles se posent sur ce qu'elles vivent ou ont vécu par rapport au travail ou aux études.

Au bout du compte, que les collectivités cherchent à obtenir ou à faire reconnaître leur autonomie gouvernementale au moyen de traités ou par la voie des tribunaux, les femmes autochtones tiennent à ce qu'on leur accorde une place prioritaire dans l'élaboration des systèmes de justice et des initiatives de programme autochtones. Elles veulent suffisamment de pouvoirs décisionnels pour assurer leur propre sécurité et celle de leurs enfants au sein de leur collectivité et par rapport aux autres ordres de gouvernement à l'intérieur du Canada (CRPA 1996 : 299-300).

Le présent rapport montre combien il importe que les femmes autochtones aient voix au chapitre et droit de regard sur les politiques qui ont une incidence sur leur vie et celle des peuples autochtones, en particulier sur la vie de leurs enfants.

2. MÉTHODE DE RECHERCHE

Nous n'avons ménagé aucun effort pour que la méthode de recherche reste accessible aux participantes. Notre philosophie nous autorisait à concentrer notre attention sur l'expérience directe. Nous avons eu recours à une forme de recherche participative, qui a consisté à mener des entrevues et à demander des rétroactions. Nous avons opté pour une recherche de nature qualitative. Pour notre analyse de contenu, nous nous en sommes tenues à des méthodes simples afin de ne pas rejeter dans l'ombre les histoires racontées par les femmes elles-mêmes.

Règles à suivre en matière de recherche autochtone

Depuis la publication du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, en 1996, les chercheuses et chercheurs des collectivités autochtones sont priés de suivre le code d'éthique établi par la Commission. Le résumé contenu dans le « Code d'éthique en matière de recherche » rédigé par la Commission précise ce qui suit :

> Les présentes lignes directrices visent à assurer que, dans toute recherche commandée par la Commission royale sur les peuples autochtones, le respect voulu soit accordé aux cultures, langues, connaissances et valeurs des peuples autochtones ainsi qu'aux normes qu'ils utilisent pour établir la légitimité des connaissances.

Ce code d'éthique est expliqué en détail dans la publication du gouvernement sous diverses rubriques : principes, lignes directrices, consentement, recherche conjointe, procédures d'examen, accès aux résultats de la recherche et avantages pour la collectivité (CRPA 1996a).

Nous avons résumé dans nos mots les éléments principaux de ce code dont nous nous sommes servies dans la présente étude financée par Condition féminine Canada :

- La recherche qui concerne les Autochtones doit traduire leur propre perspective.
- Toute étude portant sur les peuples autochtones doit avoir pour but d'établir l'authenticité de connaissances transmises de vive voix.
- Il importe d'obtenir des points de vue multiples dans chaque collectivité autochtone.
- En quoi la présente étude remet-elle en question des hypothèses antérieures qui découlent de recherches faites dans le domaine?
- Le consentement est d'une extrême importance, et il est essentiel que les participantes comprennent parfaitement ce qu'il suppose.
- La collaboration en matière de recherche communautaire est essentielle lorsqu'il s'agit de recherche autochtone.

- **Dans les collectivités autochtones, la consultation est essentielle à tous les stades : planification, exécution et évaluation des résultats.**

- **Dans la mesure du possible, les résultats doivent être présentés dans des termes simples, pour permettre aux participantes de comprendre la portée de la recherche et l'incidence qu'elle peut avoir sur elles.**

- **Il importe au plus haut point que les participantes tirent certains avantages de la recherche.**

- **Il est très important qu'un transfert de compétences s'effectue au profit des Autochtones des collectivités visées pour que ces derniers puissent un jour en arriver à gérer leurs propres recherches.**

Nous avons conçu cette étude de manière à nous conformer à ce code d'éthique.

Problèmes associés à la recherche autochtone

Dans *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples* (1999), Linda Tuhiwai Smith critique vertement la plupart des travaux réalisés au sujet des peuples autochtones. Nous citons ici quelques courts passages de son introduction qui viennent encore étayer le choix de notre méthode de recherche.

> [*Traduction, p. 1*] Le mot « recherche » lui-même est sans doute un des mots les plus honnis du vocabulaire autochtone.
>
> [*p. 2*] Ce livre assimile la recherche à un lieu de bataille entre, d'une part, les intérêts et le savoir des sociétés occidentales et, d'autre part, les intérêts et la résistance du reste du monde.
>
> [*p. 3*] Les histoires concernant la recherche et, plus particulièrement, les chercheuses et chercheurs, s'enchevêtrent avec celles qu'on raconte au sujet de toutes les autres formes de colonisation et d'injustice).
>
> [*p. 8*] La recherche est un des moyens par lesquels le code de l'impérialisme et du colonialisme est à la fois réglementé et mis en pratique. Ce code est réglementé par l'intermédiaire des règles officielles des diverses disciplines de recherche et des divers paradigmes scientifiques et par les institutions qui les appuient.

Smith insiste sur l'importance de l'histoire dans les études qui concernent la vie et la situation des peuples autochtones. Or, au centre de l'histoire, il y a *des* histoires. Avant même que Smith publie son livre, nous adhérions déjà, comme chercheuses, au concept des histoires.

Voici un extrait, cité par notre collègue Colleen Purdon, de l'exposé de Noel McDermit sur les mythes inuits au *Arctic College* (1999) : « [*traduction*] À quoi sert de raconter des histoires? La réponse est pertinente. Nous racontons des histoires pour répondre à des questions difficiles, pour enseigner des comportements, pour nous purger de nos émotions et pour mettre de l'ordre

dans notre monde » (McDermitt 1999). C'est exactement ce que les thèmes et les histoires présentés un peu plus loin nous ont permis de faire.

Méthodes

Cette étude fait appel à des méthodes à la fois exploratoires et qualitatives. Trois chercheuses ont eu des entretiens avec 140 femmes autochtones au cours d'entrevues individuelles ou de séances de consultation collectives. Pour ce faire, elles se sont rendues dans huit collectivités autochtones réparties dans diverses régions du Canada. Comme le financement était limité, chaque collectivité a reçu la visite d'une seule chercheuse, qui a bénéficié sur place du soutien de la bande, des organismes et des réseaux autochtones locaux. Bien que nous ne nous soyons pas intéressées officiellement aux caractéristiques démographiques des participantes, nous avons pu constater, en examinant les données recueillies non officiellement, que les femmes rencontrées avaient entre 22 et 84 ans et appartenaient à divers groupes socioéconomiques.

Notre étude est aussi une étude ethnographique, « ethnographie » étant pris au sens littéral de « portrait des groupes humains ». Nous nous sommes inspirées, à cet égard, des méthodes élaborées par Sara Lawrence Lightfoot et Jessica Hoffman Davis (1997).

Les chercheuses ont longuement travaillé avec des agentes de liaison présentes dans chacune des collectivités pour établir le plan de recherche, informer les participantes sur l'étude, en particulier au sujet du formulaire de consentement, repérer des aînées pour qu'elles fassent office de conseillères et réciter les prières au début de chaque réunion, prendre les dispositions nécessaires pour les repas et donner leur avis sur des questions d'intérêt local. En outre, plusieurs conseillères de niveau national, toutes dirigeantes ou aînées autochtones, ont été mises à contribution à chacune des étapes.

Les quatre questions de recherche

1. Quelles expériences avez-vous eues en essayant de poursuivre vos études et de trouver un travail intéressant?
2. Vous êtes-vous sentie tiraillée entre le désir d'atteindre vos objectifs professionnels et celui de vivre en harmonie avec votre culture? Comment cela s'est-il manifesté?
3. Quels changements de fond recommanderiez-vous pour faire diminuer ces tiraillements?
4. De quel genre de soutien auriez-vous besoin, d'un point de vue général, pour que votre vie professionnelle soit en harmonie avec votre vie culturelle?

Au Manitoba, à Toronto et en Nouvelle-Écosse, les entrevues ont été enregistrées, puis transcrites. Les agentes de liaison ont servi de preneuses de notes dans ces collectivités. Partout ailleurs, les agentes de liaison, des preneuses de notes officielles ou les chercheuses elles-mêmes ont pris des notes à profusion.

Une fois toutes les données réunies, chaque chercheuse a fait parvenir les transcriptions aux agentes de liaison pour qu'elles les fassent lire aux participantes en vue de recueillir leurs commentaires. Les agentes de liaison ont ensuite retourné le tout aux chercheuses. Pendant l'étape suivante, les chercheuses ont chacune rédigé un rapport préliminaire sur la collectivité dont elles étaient chargées et l'ont envoyé sur place pour obtenir des commentaires. Une fois de plus, les agentes de liaison ont soumis les rapports aux participantes et retourné aux chercheuses les modifications proposées. Ces modifications ont alors été intégrées au texte. Des rapports préliminaires ont aussi été envoyés à Condition féminine Canada à chacune des étapes, conformément aux stipulations du contrat.

Les résultats ont été décortiqués au moyen d'une analyse quantitative de contenu qui a servi à dégager des valeurs et des thèmes fondamentaux ainsi que des recommandations de principes fondées sur les commentaires des participantes. Des recommandations de principes ont été formulées, et les conclusions analysées par la directrice de projet. Dans la version finale présentée à Condition féminine Canada, les auteures font abondamment usage des récits et des commentaires des participantes; le document a également été divisé en chapitres afin que chacune des huit collectivités puisse se reconnaître intégralement.

Des plans d'action étaient prévus dans le plan de recherche initial. Nous nous sommes cependant rendu compte, une fois sur place, que l'impossibilité de formuler ces plans allait faire partie des limites de l'étude; en effet, l'élaboration de plans d'action aurait exigé beaucoup trop de temps par rapport aux délais qui nous étaient impartis.

Observations au sujet des plans d'action

Les plans d'action, lorsqu'ils sont élaborés à l'intérieur du processus de recherche, sont une forme de recherche-action ou participative préconisée par Freire et Macebo (1998). Voici ce qu'affirment Bentz et Shapiro (1998) à cet égard : « [*traduction, p. 127*] Le but [de la recherche-action] est de changer un système, et les valeurs auxquelles il est fait appel sont la participation, l'autodétermination, l'émancipation par le savoir et le changement. »

Cette étude s'apparente en gros à de la recherche-action puisqu'elle a encouragé les participantes à engager leur responsabilité au sujet des politiques en formulant leurs propres recommandations. Le récit des histoires des femmes et l'enregistrement de leurs propos est aussi une forme de recherche-action, au sens large, parce que ce sont là des éléments fondamentaux pour susciter un changement social durable. Il est important d'écouter avec respect ce que les participantes ont à dire si l'on veut que les informations recueillies soient vraies et authentiques. Une écoute respectueuse est donc aussi un élément de la recherche-action. Le compte rendu exact de ce qu'on a entendu est également nécessaire à la responsabilité sociale dans le processus de recherche. Cette assise permet à la confiance de s'établir peu à peu entre participantes et participants à l'étude et chercheuses ou chercheurs, et peut ensuite conduire à une recherche-action plus structurée et à l'élaboration de plans d'action.

En raison des limites de la présente étude, l'édification à long terme du savoir et de la confiance accompagnant la création de plans d'action n'a pas été possible. Au surplus, il importe que les plans d'action soient le fruit de l'initiative des collectivités et soient élaborés avec le temps par

des membres de la collectivité si l'on veut qu'ils résistent à l'épreuve du temps et qu'ils donnent des résultats. Dans les collectivités autochtones, les plans d'action doivent comporter un long processus de consultation de la population.

Critique des méthodes de recherche

Les définitions limitées de la science viennent renforcer la tendance qu'ont certaines chercheuses et certains chercheurs à n'accorder que peu d'importance à l'expérience directe ou au vécu des femmes autochtones ou d'autres personnes, ou à les oublier complètement. C'est un problème qu'on observe dans le domaine des sciences sociales en général. Il est particulièrement remarquable en recherche autochtone, où, comme le souligne Smith (1999), le contexte historique et, partant, les histoires revêtent une telle importance. Dans les cas d'injustice ou d'iniquité, c'est des histoires racontées que nous pouvons logiquement déduire « en quoi nous nous sommes trompés ». Ce raisonnement s'applique particulièrement aux politiques. Shapiro et Bentz (1998) proposent une vision de la recherche sociale qui met l'accent sur les cultures d'enquête, toutes d'influence égale. Une de ces cultures d'enquête est la phénoménologie, qui étudie l'expérience directe. Bien qu'elle relève davantage de la philosophie, la phénoménologie peut aussi s'appliquer au domaine de la méthodologie. En fait, il existe des méthodes d'enquête phénoménologiques dans cette tradition, par exemple celles qui sont exposées dans l'ouvrage de Clark Moustakas (1994). La recherche féministe offre de nombreux exemples d'études centrées sur des récits de femmes (Fine 1991; Hahn 1983; Haraway 1988; Harding 1987; Hooks 1990).

Même certains chercheurs et chercheuses autochtones peuvent parfois adopter des points de vue contradictoires lorsqu'ils s'intéressent au vécu des femmes autochtones. Dans une étude réalisée pour Condition féminine Canada en 1998, intitulée *Les femmes autochtones au Canada : orientations de la recherche stratégique en vue de l'élaboration de politiques*, Madeleine Dion Stout et Gregory D. Kipling déclarent ce qui suit :

> [I]l faut se demander si les priorités de recherche actuelles des décisionnaires et des responsables du financement des projets correspondent bien aux réalités du quotidien des femmes autochtones « sur le terrain », ou si elles ne refléteraient pas plutôt les programmes politiques des femmes et des hommes politiques, des bureaucrates et des autres élites dont les intérêts sont bien loin des préoccupations immédiates des femmes. (p. 33)

Cette affirmation succincte de Dion Stout et Kipling décrit bien l'opposition fondamentale qui existe entre les décisionnaires et les femmes autochtones « sur le terrain ». Savoir comment dissiper cette opposition est une tout autre affaire. On peut supposer que si les deux parties étaient mieux informées, cela entraînerait des changements favorables. D'une part, les décisionnaires pourraient être sensibilisés aux conditions de vie des femmes autochtones « sur le terrain », à leurs préoccupations immédiates, aux réalités de leur quotidien, à leur histoire au fond. D'autre part, les femmes autochtones pourraient être renseignées sur les politiques et le rôle que jouent ces dernières dans leur vie et habilitées à contribuer pleinement au processus décisionnel.

Dans une autre partie de leur rapport, toutefois, Dion Stout et Kipling réduisent la portée de ces histoires personnelles.

> [À] une époque où prime le processus décisionnel fondé sur des données probantes, on risque de saper la crédibilité des constatations et de réduire les chances qu'elles débouchent sur des mesures décisives en s'en remettant exclusivement à de petits échantillons, au vécu des sujets étudiés, à des exposés narratifs personnels ou à d'autres méthodes de recherche qualitatives. (p. 33)

Dion Stout et Kipling laissent entendre plus loin que la recherche qualitative n'est même pas digne de confiance sur le plan scientifique (p. 39).

Il arrive souvent que les méthodes participatives soient laissées de côté au stade de l'analyse. Des analystes professionnels s'occupent d'interpréter les données alors qu'elles ou ils n'ont eu que très peu souvent affaire à des participantes et participants « sur le terrain » ou qu'ils en savent très peu sur le quotidien de ces personnes. Il n'est donc pas possible pour ces analystes de véritablement comprendre et, chose absolument essentielle, d'avoir de l'empathie, élément pourtant important dans le processus décisionnel. Ainsi, un fossé de plus en plus grand se creuse entre femmes autochtones et décisionnaires en raison des connaissances et de l'interprétation des spécialistes, lesquelles n'ont pas grand-chose à voir, bien souvent, avec le vécu des femmes elles-mêmes. En conséquence, les femmes sont incapables de se sentir concernées par les politiques. Celles-ci ne reflètent en rien leurs besoins quotidiens, leur vécu « sur le terrain », dans la vie de tous les jours.

À vrai dire, bien que l'étude de Dion Stout et de Kipling soit une excellente analyse des écrits en matière d'élaboration de stratégies, cette étude repose en totalité sur des textes et des documents. Pas une seule femme autochtone n'a été consultée ou interrogée pendant cette étude.

Cet écart grandissant entre femmes autochtones et décisionnaires a pour résultat malheureux, comme le dirait sans doute Linda Tuhiwai Smith (1999), la recolonisation des femmes autochtones, qui fait que le sort des femmes repose entre les mains d'une petite élite. La plupart du temps, cette élite n'a qu'une compréhension très limitée de l'expérience directe des femmes autochtones, du contexte dans lequel elles vivent.

3. CONTEXTES : DES FEMMES AUTOCHTONES SE RACONTENT

L'ensemble des femmes autochtones qui ont pris part à notre étude se reconnaîtront en partie dans les histoires qui suivent. Nous aurions aimé pouvoir présenter beaucoup d'autres récits, mais les femmes qui se racontent dans ce chapitre se trouvent à avoir exprimé un grand nombre des valeurs, des thèmes fondamentaux et des recommandations de principes qui ressortent des propos formulés au sujet de leur vécu par la grande majorité des 140 participantes à notre étude.

L'histoire de Barbara Bruce (Manitoba)

Il n'est pas facile de parler de ces choses dans un cadre semblable et en si peu de temps. Il faut du temps pour raconter son histoire. Je vais tâcher de répondre à certaines de vos questions. Mon nom spirituel est Flies High Thunderbird Woman *[littéralement, la femme oiseau-tonnerre qui vole haut dans le ciel]. Je suis une femme fidèle aux traditions autochtones. Je suis d'origine saulteuse et crie. J'ai toujours su qui j'étais. Mon père était pêcheur et trappeur, et il gagnait aussi sa vie en arrachant du sénéca. Ma mère était maîtresse de maison et mère à temps plein. Mon père était alcoolique et violent. Je n'ai donc pas eu une enfance facile. Je suis l'enfant du milieu, et je servais de médiatrice entre mes frères et soeurs et, chose plus importante encore, entre mon père et ma mère. J'ai souvent dû intervenir pour empêcher mon père de battre ma mère. Si je tiens à vous raconter un peu de mon histoire, c'est que ça a un rapport avec la première question. J'ai été agressée sexuellement à l'âge de 6 mois, et lorsque j'entends des femmes dire qu'elles ont été traquées, violées, manipulées et agressées sexuellement, je peux vous affirmer que moi aussi j'ai vécu ce genre de drames pendant des années. Mon agresseur est mort en 1985. Jusqu'à sa mort, j'ai senti son ombre autour de moi. Ma guérison a commencé en 1985 grâce à une combinaison de méthodes traditionnelles et de méthodes modernes. À cause de la violence que j'avais subie, j'ai toujours eu l'impression que je n'étais bonne à rien. Jamais je ne pourrais fréquenter l'université... les soeurs et les prêtres m'avaient dit que je ne pourrais pas y aller. Ils me disaient que je n'y arriverais jamais. Je ne pouvais pas aller à l'université parce que j'étais trop stupide, et ça, c'était resté gravé dans ma tête. En fait, c'est plus difficile que ça. Je manquais de confiance en moi à cause des mauvais traitements qu'on m'avait fait subir. À l'école, jamais au grand jamais je n'aurais levé la main pour parler, tout ça à cause d'un incident survenu en 1re année. Donc, ces expériences-là ont été pour le moins très difficiles pour moi. Elles m'ont empêchée de devenir la personne que j'aurais vraiment voulu être. J'ai toujours pensé que j'aurais pu faire une sacrée bonne avocate. Mais j'avais l'impression que je n'y arriverais jamais. Je me suis spécialisée en sociologie et en psychologie et j'ai obtenu mon diplôme comme spécialiste accréditée en formation interculturelle. Autrefois, je pensais que j'en serais incapable. Je suppose que lorsqu'on se fait répéter ça continuellement, on finit par s'en convaincre et on n'arrive effectivement à rien. Il y a des blocages qu'il faut surmonter un par un. Ce que j'ai vécu quand j'étais bébé, puis durant mon enfance, mon adolescence et, finalement, au début de l'âge adulte, m'a empêchée d'avancer. L'instruction que j'ai reçue n'est pas celle que j'aurais voulu avoir.*

Les missionnaires, les soeurs et les prêtres contrôlaient notre vie. Ces gens-là avaient le pouvoir et le contrôle, et ça m'a empêchée de faire ce que j'aurais voulu faire. Maintenant, pour ce qui est du travail, j'ai réussi à trouver un métier intéressant. J'ai accompli un tas de choses, des fois sans trop savoir comment, parce que, la moitié du temps, j'avais l'impression de ne pas vraiment savoir ce que je faisais. Au début des années 1970, les dirigeants comptaient sur nous parce que nous avions un peu d'instruction. En ce qui concerne la culture..., j'ai toujours essayé de vivre selon nos traditions. La culture, c'est un mode de vie. C'est le sens de la culture, et, au centre, il y a les croyances et les valeurs. J'ai été élevée dans le respect du partage et de la nécessité de prendre soin des gens. Nous avons toujours partagé avec les autres et pris soin d'eux. C'est comme ça qu'on m'a élevée. Je ne me souviens pas qu'on m'ait enseigné à faire des distinctions injustes à l'égard des autres. La seule division très nette qui existait dans ma collectivité, c'était l'écart entre les francophones et les Métis. Là, j'ai senti de la discrimination. La culture, c'est un mode de vie pour moi. Je donne de la formation dans ce domaine. Il arrive parfois qu'on s'assoie comme on le fait aujourd'hui, et tout ce qu'on discerne chez les gens, c'est la coquille. On ne peut pas savoir ce qu'il y a à l'intérieur des gens, connaître leurs valeurs et leurs croyances, à moins qu'on ne partage avec eux et qu'ils partagent avec nous en retour. J'essaie toujours de me souvenir de ça. J'essaie toujours d'aller dans ce sens, et non de me contenter de suppositions. Nous parlons de changements de fond. J'aimerais que le colonialisme et le sexisme disparaissent des politiques qu'on rédige. Qui les conçoit, ces politiques? Ce sont encore des hommes, et, lorsque ce sont des femmes, ce sont des Blanches. Jamais ce ne sont des femmes de couleur ou des femmes autochtones. Nous ne sommes jamais là. Alors, si nous voulons modifier les politiques qui nous touchent pour faire changer les choses, il faut que nous y mettions notre grain de sel. Peut-être que cette étude, c'est le premier pas dans la bonne direction. Je travaille à mon compte depuis 15 ans. J'ai eu la possibilité de m'habituer à être moi-même, de vivre ma culture et de décider de mener le genre de vie que j'ai choisi. Mieux encore, j'ai eu la chance de vivre la vie spirituelle à laquelle j'aspirais. J'ai eu de la chance. Je peux comprendre ce que les gens éprouvent lorsqu'ils travaillent dans des endroits où il ne leur est pas permis de mettre leurs croyances en pratique. Ce doit être très déchirant et causer beaucoup de frictions autour d'eux. Je ne peux même pas m'imaginer travailler dans des endroits pareils. Je peux comprendre ce que d'autres femmes peuvent vivre à cet égard. Les conflits que j'ai pu vivre au travail, pour ma part, avaient rapport aux attitudes protectrices et au sexisme. Oui, les choses commencent à changer. Il faut être très déterminée et avoir un grand respect de soi-même pour pouvoir se protéger contre ce genre de mentalité. Ça me déprime, des fois, de voir que rien ne change. Quatrième question. Quel genre de soutien? Quand les femmes se réunissent, c'est pour travailler, mais rarement pour partager et échanger. Mais, quand on se rencontre pour diverses tâches, séances de réflexion ou réunions, ça nous ragaillardit, et c'est là que se trouve le soutien. Il faut se débarrasser des politiques qui nous contrôlent et les remplacer par des politiques qui favorisent notre autonomie.

L'histoire de Louise Chippeway (Manitoba)

J'ai fréquenté une école de mission dirigée par les Oblates. Contrairement aux élèves des pensionnats, nous retournions à la maison tous les jours. Les soeurs étaient souvent condescendantes envers nous et nos parents. Elles nous traitaient de sauvages et de sales ivrognes d'Indiens. Dès mon plus jeune âge, j'ai appris à me sentir et à me croire inférieure, bonne à rien, un déchet de l'humanité. J'ai appris dès l'enfance à me conduire en personne inférieure, en victime, parce que je croyais que c'était ce que la société attendait de moi. J'étais colonisée jusqu'aux tréfonds. J'ai accepté d'être une victime jusqu'à passablement tard dans ma vie d'adulte... Les autorités religieuses m'ont inculqué une faible estime de moi-même et le sentiment d'appartenir à une race inférieure. La honte que les soeurs m'ont inspirée est à jamais gravée dans ma mémoire... Pendant des années, j'ai conservé une mentalité de victime. Le sentiment d'appartenir à une race inférieure et la faible estime de moi-même que je ressentais enfant m'ont marquée jusque dans l'âge adulte, en particulier dans mes relations et ma vie professionnelle, et même dans la façon dont j'ai élevé mes enfants. Les forces qui m'ont façonnée lorsque j'étais enfant se sont intensifiées à l'âge adulte. C'était sans doute un effet de la colonisation et du racisme qui m'habitait de l'intérieur.

Au début, j'ai trouvé difficile de travailler au gouvernement, à cause du choc des cultures et du racisme. Parfois, je devais faire des efforts considérables pour arriver à m'entendre avec mes collègues à cause de leurs préjugés et des stéréotypes qu'ils entretenaient à l'égard des Autochtones. Une personne autochtone venant d'une collectivité autochtone et n'ayant travaillé que pour des organisations autochtones, ce n'était pas exactement ce qu'ils auraient voulu. D'après eux, mon expérience était limitée et je n'étais pas non plus ni assez objective ni assez professionnelle. Ils m'ont dit que j'étais trop émotive et que je devrais plutôt aller travailler pour des organisations autochtones. Je les ai contredits à ce propos; je leur ai dit que j'avais autant le droit qu'eux de travailler au gouvernement. Ils ne sont jamais revenus là-dessus. Pour travailler au gouvernement, il a fallu que je fasse pas mal de changements dans ma vie et dans mes valeurs. Tous les principes culturels, linguistiques et raciaux que je défendais en tant qu'Autochtone étaient contestés, mis en doute et parfois minés. J'avais l'impression d'être presque obligée de renoncer à mon identité autochtone pour pouvoir travailler au gouvernement. J'ai bien failli devenir ce qu'ils voulaient faire de moi. En général, les gouvernements embauchent surtout des personnes qui leur ressemblent : des Blancs de la classe moyenne issus de l'une ou l'autre des deux cultures principales. Il faut se couler dans le moule pour pouvoir survivre dans le système. Pour se faire embaucher au gouvernement, il faut parfois adopter les valeurs et la culture organisationnelle de la majorité aux dépens des nôtres. Il faut presque se trahir soi-même pour survivre. Mais il n'était pas question que ça m'arrive, parce que j'avais quelque chose à apporter, que j'avais le droit de travailler au gouvernement et que le gouvernement avait besoin d'être remis dans le droit chemin. C'est à ce conflit que je me suis butée au départ.

Le travail qui se fait au ministère de la Justice a une incidence directe sur les Autochtones, surtout en ce qui concerne les prisons provinciales, les tribunaux, les centres de détention provisoire, et le reste. Ce sont principalement des Blancs qui travaillent dans ces établissements. Nous voulons changer ça pour que soit mieux reflétée la réalité de la population et de la clientèle et pour que les proportions soient respectées.

J'ai fait une enquête d'évaluation des besoins au sujet des Autochtones employés au gouvernement. Le conseil consultatif autochtone et moi avons formulé quatre grandes recommandations comme suite aux résultats de l'enquête. La première, c'était de créer un réseau de soutien pour les Autochtones qui travaillent au gouvernement, la deuxième, d'établir un programme de perfectionnement des Autochtones en gestion; dans l'administration manitobaine, il manquait sérieusement d'Autochtones dans les postes de gestion. Nous recommandions, en troisième lieu, l'adoption d'une politique antiracisme à l'échelle de la province et, en quatrième lieu, la mise sur pied d'un programme complet de formation continue pour les employés autochtones. C'est la stratégie que nous proposions pour augmenter la représentation des Autochtones au gouvernement. La priorité numéro un, c'était d'augmenter le nombre de gestionnaires autochtones.

L'autre priorité, pour moi, c'est d'avoir une politique antiracisme applicable à l'ensemble de la province. Selon une des constatations importantes de notre enquête, les employés autochtones sont refoulés et concentrés dans les postes de niveau inférieur de la fonction publique. Beaucoup d'Autochtones occupent des postes de premier échelon, par exemple des postes de commis, qu'on appelle aussi le ghetto rose — le fond du tiroir, en quelque sorte. Voilà un des exemples de la manière dont le racisme se manifeste dans la fonction publique en plus de la sous-représentation et de la sous-utilisation des employés autochtones. Il y en a beaucoup au gouvernement qui sont convaincus qu'il n'y a pas de racisme. Ils pensent que le racisme existe seulement dans le sud des États-Unis. Si vous abordez le sujet devant eux, ils se mettent sur la défensive ou nient l'existence du racisme. Je suppose que si l'on n'a pas été soi-même victime de racisme, on ne peut pas savoir ce que c'est. Quand on leur dit que le racisme est bien vivant au Manitoba, ça les heurte. Ils ne saisissent pas ou ne veulent pas croire que ça existe. C'est pour cette raison que cette politique antiracisme et le projet d'augmentation du nombre de gestionnaires autochtones dont je parlais tantôt sont si importants. Il est essentiel d'atteindre la masse critique pour faire changer les choses par rapport aux injustices raciales au gouvernement.

Cette situation a notamment eu pour effet que j'en suis venue à détester me faire dire que j'étais Métisse et à détester mon teint clair. Les Indiens me traitaient de Blanche, et les Blancs d'Indienne. J'éprouvais de la honte et je me sentais blessée et rejetée partout où je me trouvais. Je me disais qu'être Métisse, c'est une forme de racisme qui nous habite de l'intérieur. Mes origines véritables, c'était mon sang cri et mon sang ojibway. Dans le fond de mon coeur, j'étais vraiment convaincue que j'étais Crie et Ojibway pour ce qui est de la culture, de la langue

et de la race. C'est pour ces raisons que je niais et rejetais la part de sang métis que j'avais en moi. Je me souviens d'une fois où j'avais dit à une dirigeante métisse que les Métis étaient un groupe tribal. Elle a failli me frapper et elle était vraiment en colère parce que j'avais osé dire une chose aussi ridicule.

Ma colère et mon amertume ont souvent gâché mes relations avec les autres et mon milieu de travail. Au travail, je me suis souvent sentie et comportée comme une victime; tout mon mode de pensée se résumait à cela : « Ces gens-là ne m'aiment pas. » ou « Ils n'aiment pas les Indiens, c'est pour ça qu'ils me traitent ainsi. », ou encore « Je ne suis pas assez bonne, ils ne veulent pas de moi ». La victimisation et le racisme que m'ont fait subir ma mère, l'Église, l'école et les Blancs, ajoutés au racisme qui m'habitait de l'intérieur, étaient à l'origine de ma honte et de ma colère.

L'histoire de Cynthia Bear Bird (Manitoba)

Pour moi, l'instruction c'était important, et ça l'est toujours d'ailleurs, parce que j'ai grandi auprès de parents qui n'avaient qu'une 9e année. Ils n'ont pas pu aller au pensionnat comme tout le monde parce qu'ils devaient travailler au plus vite. Ma mère a perdu son père, alors elle a dû travailler pour aider à faire vivre sa famille. Mon père, lui, a grandi dans une ferme, et on lui a donné le choix d'aller à l'école ou de travailler. Il a choisi le travail. Je les ai vus trimer toute leur vie, et je me suis dit que je ne serais jamais agricultrice ni femme d'agriculteur. C'était un travail trop difficile. Mais, à travers tout ça, ils nous ont toujours fortement encouragés à aller à l'école; vous comprenez que c'était plus facile d'aller à l'école que de travailler à la maison. J'ai pensé que c'était un bon choix, et ils n'ont jamais cessé de m'encourager au fil des ans. C'était agréable. Mais quand j'ai voulu commencer des études supérieures, j'ai pris conscience des tiraillements que ça m'occasionnait à cause de mon rang dans la famille. Comme j'étais l'aînée, il fallait que je m'occupe de tout. On a certaines attentes envers l'aînée de la famille, alors il faut mettre ses intérêts personnels de côté au profit de la famille et des autres; c'est un peu ce qui m'est arrivé au fil des ans. Ça a commencé pendant mes études et ça s'est poursuivi après mon entrée sur le marché du travail. J'ai toujours dû faire des choix, et c'est j'ai commencé à m'en rendre compte il y a peut-être six ans seulement. J'ai dû trouver des moyens de m'instruire, des expériences de travail et des milieux qui offrent de la souplesse pour que, si je devais m'absenter pendant deux jours, une semaine ou deux, je n'aie pas de problèmes, que je puisse revenir au travail. J'ai vraiment eu de la chance pendant toutes ces années de travailler dans des milieux offrant cette souplesse. Je n'ai pas trouvé le même genre d'appui dans les établissements ou les milieux d'enseignement structuré. Mais ça fait rien. Ma famille, à l'époque, comptait davantage, et je savais que je pourrais retourner aux études plus tard si je le voulais. Ma famille, elle, ne serait peut-être pas toujours là; des gens mouraient autour de moi et je devais être là. Aujourd'hui, je regarde les choix que j'ai faits et je ne regrette rien. En ce qui concerne mon travail, comme je le

disais tout à l'heure, j'ai vraiment eu de la chance. Mais j'ai quand même appris un certain nombre de choses à propos du milieu de travail.

J'ai trouvé très difficile de travailler avec des hommes, seulement des hommes, des Autochtones. J'ai travaillé avec des hommes pendant près de trois ans dans le domaine de l'administration, et ça a été très dur. Tous les jours, je devais me battre, pour la moindre petite chose, au point qu'ils avaient peur de me confier des choses parce qu'ils connaissaient d'avance ma réaction. Ils savaient que je dirais « non, on ne peut pas faire ça, parce que... » ou « il faut faire ça parce que... parce que ce n'est pas correct », et ils n'aimaient pas ça du tout. Je ne leur servais pas le café. Il faut dire que c'étaient des hommes de tous âges. Il y en avait des jeunes et des plus vieux. Mais j'ai connu d'autres hommes avant ça, et ça dépend, je suppose, de l'opinion qu'ils ont ou de ce qu'ils sont et de la manière dont ils nous traitent. Ils ne sont pas tous comme ça. J'ai connu des hommes très bien; il y en a même un qui a été mon mentor pendant toutes mes années d'études et ma vie professionnelle, et qui l'est encore aujourd'hui — quelqu'un qui m'encourage beaucoup.

J'ai donc eu de la chance de pouvoir connaître les deux côtés de la médaille; c'est une des choses, je suppose, qui m'ont amenée à décider de travailler à contrat à domicile plutôt que dans un milieu de travail structuré. Je me suis dit que j'aurais peut-être la chance de travailler avec des gens bien et de pouvoir choisir. Je travaille comme ça depuis quatre bonnes années, et j'aime vraiment ça. L'autre chose, c'est que j'ai fini par accepter aussi ma situation d'aînée de la famille. Ce qui n'a pas été le cas pendant une quelques années, à l'époque où j'étais un peu plus jeune. Je m'acquittais de mes responsabilités parce qu'il fallait le faire et, pendant quelques années, j'ai passé par une période d'apitoiement sur moi-même, où je me disais « pourquoi c'est toujours à moi de m'en occuper? »; je finissais par devoir le faire de toute façon. Mais j'en suis finalement arrivée à un stade où j'ai compris que c'est la vie. Je suppose que c'est ce que je dois faire; d'ailleurs, à force de parler avec d'autres et de discuter avec d'autres femmes à propos de leur rang dans la famille, je me suis aperçue qu'il y avait des similitudes dans les responsabilités familiales. Ça va, vous savez. J'ai d'ailleurs aussi appris à ne pas materner. Je m'efforce encore de ne pas le faire, mais c'est vraiment difficile. Mes amies sauraient vous le dire. C'est un aspect de moi qu'elles connaissent depuis longtemps.

Alors, je suppose qu'un des secrets, c'est de lâcher du lest et d'accepter les gens. Ils ont leurs propres décisions à prendre, et on ne peut pas toujours les protéger et protéger ses amies. Il faut laisser aller les choses. Les gens partagent, mais ils font ce qu'ils veulent. Ça fait aussi partie des choses que j'ai apprises au fil des ans.

Pour ce qui est d'apporter des changements de fond pour les femmes qui travaillent, je pense que ce serait nécessaire dans un certain nombre d'endroits, dans les milieux institutionnels, comme au gouvernement et dans les sociétés, où

il faudrait de la souplesse pour accepter les femmes et reconnaître qu'elles ont d'autres responsabilités à part celle de travailler pour gagner de l'argent. Elles ont aussi des responsabilités familiales, en tant que mères ou grand-mères, vous savez, ou parce qu'elles doivent se charger de tout ou qu'elles sont peut-être l'aînée de la famille. Quel que soit leur rang dans la famille, elles peuvent avoir des responsabilités qui les forcent à prendre congé. Je vois déjà une certaine souplesse chez nous, dans nos collectivités, dans nos institutions et les organisations que nous avons créées, mais la sensibilité n'y est pas toujours, parce que les gens font des petites crises d'autocratie, et ça, ça vient surtout des hommes en charge, mais pas seulement des hommes, parce que ça m'est arrivé à moi aussi. Il faut donc que nous mettions en place notre propre système de contrepoids pour nous sensibiliser à la situation des employés, femmes et hommes.

De quoi ont besoin les femmes en général? Je pense que nous avons toutes besoin d'appui, d'avoir la possibilité de nous joindre à des groupes de discussion comme celui-ci pour échanger en toute simplicité, de nous rendre les unes chez les autres pour bavarder et échanger entre nous, vous voyez ce que je veux dire? J'ai moi-même bénéficié de l'aide d'un groupe féminin de soutien il y a environ six ans; je vivais des moments difficiles depuis quelques années, et ça m'a fait un tel bien! Ces femmes-là ne sauront jamais à quel point elles m'ont aidée à traverser cette période difficile. Jamais aucune ne m'a dit « tu devrais faire ci » ou « tu devrais faire ça ». Elles ont simplement parlé de ce qu'elles vivaient ou avaient vécu elles-mêmes, et certaines choses qu'elles ont racontées m'ont aidée. Je pense que nous avons toutes besoin de ça, et dans ce genre d'ambiance. Nous apprenons les unes des autres et obtenons du soutien. Mais c'est le genre de choses, d'après moi, qui n'arrivent pas assez souvent, parce que, même si nous venons à des réunions comme celle d'aujourd'hui, c'est trop structuré pour donner du soutien à une personne ou pour échanger vraiment. Nous devons trouver des moyens plus simples pour ça; d'ailleurs, je constate qu'on voit de plus en plus de réunions amicales depuis quelques années, comme celles du groupe de Mae ou de notre aînée Linda, par exemple, qui obtient un beau succès avec son groupe de soutien. Oui, ça c'est bien. Mais il faudrait que les employeurs fassent preuve de souplesse eux aussi et comprennent la nécessité de tenir également ce genre d'échanges sur les lieux de travail et reconnaissent qu'il ne faut pas forcément que ces réunions soient mixtes. Les réunions mixtes, ce n'est pas mauvais, mais les femmes ont parfois besoin de discuter simplement entre elles. Voilà, c'est tout ce que j'avais à dire pour aujourd'hui. Merci.

L'histoire d'Elsie Basque (Nouvelle-Écosse)

Quand j'étais petite, l'instruction, pour mon père, c'était capital. Chaque fois qu'il me faisait son petit discours sur l'importance de l'instruction, il finissait par cette phrase : « C'est la seule chose, mon coeur, qu'on ne pourra jamais t'enlever. » Nous étions pauvres comme Job, et mon père travaillait comme

guide, mais, à l'époque, il se remettait de la tuberculose. Ses moyens étaient donc limités. Alors, quand nous avons vu l'article dans le Halifax Chronicle, *au sujet d'une école expressément destinée aux enfants indiens, il a décidé que c'était la meilleure façon de me faire instruire. Il a donc tout de suite présenté une demande d'admission. J'ai été acceptée. J'avais 13 ans quand je suis entrée au pensionnat. J'étais en huitième année. Sur le plan scolaire, j'étais au même niveau que les enfants non autochtones de mon âge. Je suis restée au pensionnat deux ans, quatre mois et six jours. Et quand je suis partie, j'avais 16 ans et j'étais toujours en huitième année. Le temps que j'ai passé là-bas a donc été une entrave à mon instruction. Les corvées ménagères qu'on nous forçait à faire ne m'ont rien appris, quant à moi. Si vous jetez un coup d'oeil sur mon intérieur, vous allez voir des montagnes de poussière parce que je déteste épousseter. Je déteste les tâches domestiques. Je déteste tout ce qui a rapport aux travaux ménagers. Je pense que c'est le résultat de mon séjour au pensionnat.*

Donc, nous sommes allés au pensionnat. Comme je l'ai dit tout à l'heure, j'avais 16 ans quand j'en suis partie. Mon père a tiré quelques ficelles et a réussi à me faire entrer à l'école Sacred Heart Academy, *non loin d'ici; c'est là que j'ai fait mes études secondaires. Je suis ensuite allée à l'école normale, et j'ai obtenu mon diplôme en 1937. J'étais la première Mi'kmaq à sortir de l'école normale. Ils ont reconnu mon travail et le fait que j'aie travaillé parmi les Mi'kmaq presque toute ma vie, et, il y a trois ans, ils m'ont attribué un doctorat honorifique. Je porte donc le titre de docteur. C'est mon père qui serait fier. Le pensionnat a été ma pierre d'achoppement, parce que, comme je l'ai toujours dit, j'y ai perdu deux ans, quatre mois et six jours de ma vie. Au pensionnat, on se comptait chanceux quand on allait en classe une demi-journée. En Nouvelle-Écosse, à cette époque, chaque petit village avait son école. Même s'il n'y avait pas plus de trois ou quatre familles dans le village, on avait droit à une école. On avait donc besoin d'enseignantes. Et probablement que l'offre ne répondait pas à la demande. À cause de cela, le ministère de l'Éducation accordait un permis d'enseignement à des personnes qui n'avaient qu'une neuvième année; d'ailleurs, je me suis toujours demandé combien de ces enseignants improvisés enseignaient dans les réserves indiennes. Et ces gens-là avaient leur permanence. Tout leur était donné sans effort. Moi, je n'avais pas d'école, et il y avait peu de chances qu'on en établisse une dans une réserve. J'ai donc présenté une demande pour aller enseigner dans un village non autochtone. Je me suis retrouvée au cap Breton.*

Ma première école était située dans un petit village qui s'appelait Mabou, à environ cinq milles du gros village du même nom. Les habitants étaient tous des Écossais. J'ai donc dû me familiariser avec une nouvelle culture, une nouvelle histoire, une nouvelle langue, bref tout était nouveau et j'aimais ça. C'était vraiment agréable. J'y suis restée une année entière et j'étais heureuse; il n'y a jamais eu de racisme ou de discrimination à mon égard, ou, en tous cas, je ne m'en suis jamais rendu compte. Les gens m'ont acceptée comme j'étais. J'étais leur institutrice et, de toute évidence, j'avais les compétences voulues pour faire la classe à leurs enfants; c'était ça l'important. L'apparence extérieure n'a pas

d'importance, ce qui compte, c'est ce que l'on est à l'intérieur. Ça a été ma première école et j'en garde d'excellents souvenirs. C'est là que j'ai fait mon entrée sur le marché du travail de l'époque.

L'année suivante, je suis restée à la maison avec mon père, mais, en février, j'ai reçu cette lettre par la poste dans laquelle on m'annonçait que j'allais ouvrir une école à Indianbrook en septembre, ce qui nous ramène encore une fois au pensionnat. Indianbrook était situé à cinq milles de Shubenacadie, où se trouvait alors le pensionnat. Tous les enfants indiens en Nouvelle-Écosse étaient censés aller au pensionnat. Ils n'avaient pas le choix. Il y avait des tas d'enfants dont les parents, comme les miens à l'époque, étaient des inconditionnels de l'instruction et qui découvraient tout à coup que les pensionnats n'étaient pas le bon endroit pour ça. Il y avait donc longtemps que les parents de Shubenacadie avaient décidé que jamais, au grand jamais ils n'enverraient leurs enfants au pensionnat.

Je suis arrivée là-bas le 3 septembre 1939. L'agent des affaires indiennes m'avait appris que l'édifice serait probablement vide, mais que je ne devais pas m'en inquiéter. On allait faire le nécessaire pour que j'aie tout ce qu'il fallait pour les enfants. Les pupitres et toutes les commodités nécessaires pour la classe avaient été commandés et arriveraient sous peu, si ce n'était le lendemain. Ce matin-là, il y avait 26 enfants, dont 18 qui n'avaient encore jamais mis les pieds dans une classe. Il y avait sur place quatre bancs en bois et une boîte de craies.

Cinquante-quatre ans plus tard (à notre réunion des anciens), j'ai rencontré 24 des 48 élèves à qui j'ai enseigné de 1939 à 1947. Il y en avait 24 qui étaient encore vivants, et 17 sont revenus pour me remercier. Et là, parmi ces enfants d'hier, j'ai vu des bacheliers ès arts, une titulaire de maîtrise en travail social, j'ai vu une personne qui avait obtenu un doctorat honorifique de l'Université Dalhousie, j'ai vu des enseignantes et des enseignants, j'ai vu une infirmière autorisée, deux chefs, des menuisiers. Et là, je me suis rappelée les quatre bancs d'église et la boîte de craies. Les larmes me montent encore aux yeux quand j'y repense. Ils avaient tous si bien réussi. Personne n'aurait pu demander mieux.

Après ça, Will [mon fils] est devenu président, et les choses ont commencé à bouger. Ils ont obtenu une subvention pour mettre sur pied un programme d'activités parascolaires. Et ils continuaient de me solliciter. Je leur faisais toujours la même réponse... jusqu'au jour où une amie, qui savait exactement quoi faire pour me convaincre, est venue me voir et m'a dit :

« Qu'est-ce que tu fais cet après-midi?
— Rien, Pourquoi?
— Si on allait faire un tour? »

J'ai répondu :

« D'accord. »

L'auto s'est arrêtée devant une maison. J'ai dit :

« Où est-ce qu'on est?
— Tu verras bien. Viens, entre. »

C'était l'endroit où le Conseil indien de Boston tenait son programme d'activités parascolaires, et j'y ai reconnu un tas d'amis d'Indianbrook. La semaine suivante, je recommençais à enseigner. Le Conseil de Boston m'a donné carte blanche; j'étais donc libre de faire ce que je voulais. À Boston, j'ai souvent été invitée comme conférencière dans des universités, des collèges, des écoles publiques et des églises; je parlais de la culture mi'kmaq, de la situation des Indiennes et Indiens du troisième âge et de celle des Indiennes et Indiens des villes. J'ai été appelée à siéger au sein d'associations et de comités importants : le Governor's Citizen's Advisory Committee *du ministère des Affaires du troisième âge du Massachusetts* [Department of Elder Affairs], *le* Governor's Advisory Council on Massachusetts Commission against Discrimination, *le* Mayor's Advisory Council of the Elderly, *le comité de planification du* Mayor's Advisory Council on Aging, *le* National Indian Council on Aging, *le* Boston Indian Council, Concerned Citizens of Boston, School Volunteers of Boston, *le* National Urban Indian Council, *le* National Council on the Aging.

Vous savez, j'ai été élevée comme une petite Mi'kmaq, et la seule chose qui manquait, je crois, c'est la langue. Mon père m'a montré à pagayer, et il me racontait sans cesse des histoires. Il me disait tout le temps de les mettre par écrit — j'aurais bien dû, mais quand on est adolescente, on ne se rend pas toujours compte de la valeur de ce que nos parents nous racontent. C'est pour ça que je dis à mes petits-enfants, à Marty et à ses enfants, « grand-maman écrit tout ça, parce qu'un jour elle ne sera plus là ». C'est important de faire ça, parce que je sais bien que ça ne les intéresse plus ce que je raconte — ça n'intéresse pas un seul enfant, et pas seulement mes petits-enfants. Ils sont tous comme ça. On ne peut pas s'asseoir avec eux et raconter son histoire — c'est bien trop ennuyant [dit dans un murmure et en riant].

L'histoire de Patricia Doyle Bedwell (Nouvelle-Écosse)

Quand j'étais en sociologie, je faisais de la recherche sur les femmes mi'kmaq et les îlots domestiques; c'est un sujet qui me tenait à coeur, de toute façon... la théorie féministe. Pour moi, ça a été un véritable éveil, ce qu'on pouvait lire dans les livres — le féminisme, les droits de la femme, ce qu'est la violence familiale et ce que signifie « société patriarcale » et « théorie du criticisme »; vraiment, je trouvais ça fantastique. Ça a été un véritable éveil et une vraie expérience d'apprentissage pour moi. Mais moi, je n'avais pas ces tiraillements-là. J'avais mon fils. Ma famille me soutenait. C'est quand je suis entrée à la faculté de droit que ça s'est gâté. Et c'est parce que j'y suis entrée dans le cadre d'un programme de promotion sociale. Pour moi, la promotion sociale, ça veut dire que la faculté de droit aurait été censée apprendre qui on est et quoi faire pour respecter nos capacités. La faculté ne peut pas nous évaluer comme elle évalue les capacités des étudiants blancs; ça ne peut pas marcher. C'est ce que cela signifie. Ça ne veut pas dire que je suis inférieure aux autres ou que je suis idiote. Oui, c'est quand j'ai commencé à la faculté de droit que les choses ont mal tourné. Parce

que je me disais : « Tu n'as pas les compétences pour être ici. » C'est comme ça que je réagissais — c'était vraiment difficile.

Je me souviens du cours sur le racisme et des étudiants du cours de droit public — c'est le cours qui concerne les lois sur l'égalité — qui disaient : « La société est formée en majorité de Blancs. Le racisme, ça n'existe pas. [Les Autochtones], ce ne sont que des braillards. Ils ne travaillent pas fort. » Et blablabla! J'étais tellement bouleversée. Je me souviens de m'être dit « Mon Dieu, ces gens-là ont l'esprit tellement étroit. » Nous étions cinq femmes mi'kmaq dans mon groupe. Nous nous tenions toujours ensemble. Nous nous disputions parfois, mais nous présentions un front uni partout où nous allions. Nous nous comprenions toujours. Et c'est là que j'ai commencé à m'en rendre compte. Quand l'histoire du racisme est arrivée et que les gens disaient que ça n'existait pas, j'ai voulu quitter la faculté de droit sur-le-champ.

C'est donc là que j'ai vraiment commencé à comprendre que j'étais différente. Je pense que j'ai passé toute ma vie à me dire, « je suis Mi'kmaq, mais, spirituellement, on est tous pareils, tous égaux ». Je pensais comme ça, et puis, tout à coup, j'entre à la faculté de droit et je me rends compte que je suis fondamentalement différente.

J'avais un ami. Ce vendredi-là, mon ami est mort. Un suicide, c'est ce qu'ils ont pensé. Il avait seulement 13 ans. Une amie m'a appelé et m'a demandé :

« Patti, as-tu lu le journal hier? »

J'ai répondu :

« Non, j'ai du travail par-dessus la tête. »

Là, elle m'a dit :

« Il y a une notice nécrologique dans le journal. »

J'ai dit :

« De qui?

— Jonathon

— Voyons donc, ça ne peut pas être lui, c'est juste un enfant. »

Les funérailles avaient lieu à 10 heures le lendemain matin. Alors, je suis retournée à la maison. Je suis restée avec Sherry un bout de temps. Je ne pouvais pas aller à mon examen le lendemain. C'était tout simplement impossible. Alors, j'ai appelé Trish et je lui ai dit que le fils de mon amie était mort, que c'était peut-être un suicide et que j'étais complètement à l'envers. Elle m'a répondu :

« Patti, il faut absolument que tu viennes à cet examen. »

J'ai répondu :

« Je ne peux pas. »

Elle a dit :

« Ils ne vont pas comprendre. »

Ce décès-là n'entrait pas dans la bonne catégorie de décès. Alors, j'ai répondu :

« Qu'est-ce que je vais faire? »

Elle a répondu :

« Tu vas devoir prendre ton courage à deux mains et venir à cet examen. »

Alors, le lendemain matin, je me suis levée et j'ai essayé d'étudier. J'ai dit à Sherry que je ne pourrais pas aller aux funérailles parce que je devais me rendre à mon examen. Ça me rendait malade. Je suis restée assise toute la matinée à pleurer. J'ai passé mon examen à 13 h 30. Je ne me rappelle pas sur quoi il portait. Je ne me souviens de rien. J'ai réussi à l'examen, malgré tout. Mais quand Trish m'a dit « ils ne vont pas comprendre », c'est là que j'ai compris à quel point j'avais changé de direction. Ces gens-là, c'étaient des gens de ma collectivité qui étaient proches de moi. Mais ça ne faisait pas partie des raisons valables. Trish m'a dit qu'ils ne comprendraient pas, et je savais qu'elle avait raison. C'est à ce moment-là que j'ai commencé à avoir des tiraillements.

J'ai simplement fait ce qu'on m'a enseigné, ce que ma mère m'a appris sur ce qu'il faut faire dans un cas comme celui-là. Mais je ne voyais pas en quoi ça me distinguait, par exemple, des Blancs. Ça me dépassait. C'est à ce moment-là seulement que j'ai commencé à voir la différence. Mon mode de pensée était différent — le lien que j'avais avec ma communauté était différent parce que moi, j'avais effectivement une communauté, alors que bien des gens, chez les Blancs, n'en ont pas. Ça ne les empêche pas pour autant d'avoir eux aussi des responsabilités. Dans les années qui ont suivi, j'ai été constamment prise entre deux feux. Si des gens meurent ou s'il arrive quelque chose dans ma communauté, je serais censée rentrer chez moi. Je pense que j'ai notamment appris pendant mes études que je ne pense pas non plus comme les Blancs. Exactement comme Trish me l'a fait voir. Elle a été la première à me dire que les Autochtones ont une vision holistique des choses.

Quand il faut écrire sur une copie d'examen « je suis le numéro 959 » et qu'on ne peut rien mentionner de son vécu ni de son point de vue dans cet examen... Là j'ai appris pourquoi je commence toujours par qui je suis. À l'époque, je ne me rendais pas compte de ça. Mais on me l'a enseigné. Il faut toujours partir de sa propre situation. « Comment est-ce que ça me touche? » ou « Quelle est mon expérience par rapport à ça? » et « Quelles extrapolations est-ce que je peux faire? » Trish a toujours dit que la vérité commence par soi. Il faut toujours commencer par s'observer soi-même. La vérité, ce n'est pas quelque chose de subjectif extérieur à soi. Ça commence par soi. C'est ce qu'on m'a montré (à la maison), et pourtant je ne m'étais jamais rendu compte que c'était ça qu'on m'enseignait.

Cette année d'enseignement-là — c'est à cette époque que les tiraillements ont commencé avec ma communauté. Une année où j'enseignais, ma mère a subi un très grave accident. Elle allait avoir besoin d'une longue période de convalescence, mais elle n'était pas en danger de mort. Je me suis dit : « Ah! mon Dieu! j'ai un cours à donner demain. Qu'est-ce que je vais faire? Il faudrait que je reste ici, mais ils vont se fâcher contre moi à la faculté de droit si je n'entre pas pour donner mon cours. »

Alors, je suis repartie pour Halifax le lendemain matin. Ça représente quatre heures de route; je suis partie à 8 heures et je suis arrivée ici à midi. À 2 heures, je rentrais dans la classe pour donner mon cours. Il n'y avait pas un chat parmi mes étudiants indiens. Les seuls étudiants dans la classe étaient des Blancs. Quand je suis sortie de la classe, je suis tombée sur une de mes étudiantes indiennes, qui m'a dit :

« Pour l'amour du ciel, qu'est-ce que tu fais ici?

— Je suis revenue pour donner mon cours.

— Es-tu devenue folle? On a entendu dire que ta mère avait eu un accident d'auto. Est-ce que c'est vrai?

— Oui.

— On n'aurait jamais pensé que tu serais là. »

Après ça, je me suis sentie mal à cause de l'université, parce que je savais que personne là-bas ne comprendrait. C'est encore à la faculté de droit que ça s'est passé. Je suis devenue enceinte deux fois pendant que j'y enseignais. J'ai perdu deux bébés — trois en fait. Je suis allée donner mes cours parce que je ne voulais pas qu'ils s'imaginent que je n'étais pas assez bonne pour ça. Donc, j'étais en train de donner mon cours et je sentais des contractions; je me disais « ça y est, je vais perdre le bébé, ça va arriver, j'en suis sûre et certaine ». Le lendemain, je me suis retrouvée à l'hôpital, en chirurgie. Je voulais retourner travailler tout de suite. Évidemment, mon médecin m'a dit :

« Vous êtes folle? Il n'en est pas question. »

J'ai pris congé quand ma grand-mère est morte et quand ma mère est tombée malade. J'ai manqué huit cours. Mais, je les ai repris. C'est le genre de tiraillements auxquels j'ai été continuellement confrontée. Il faut que je sois présente pour ma famille et que je sois là aussi pour mon travail, parce que, si je néglige mon travail, ils vont penser que je ne suis pas assez bonne. C'est là le tiraillement. La peur constante de me faire dire que je ne suis pas assez bonne. Regardez-moi donc cette petite Indienne qui a fait son droit et qui a l'audace de croire qu'elle est capable d'enseigner le droit. Comment ose-t-elle penser ça? Ils m'ont embauchée. Mais ça a été épouvantable pour moi, et, à un moment donné, j'ai dû prendre un congé de maladie assez long. J'avais fait une autre fausse couche, et puis tout ce stress que je subissais. En plus, je suis diabétique.

Ce n'est pas seulement à cause de la responsabilité que j'ai envers ma famille, que je prends très au sérieux, mais c'est aussi parce que j'ai besoin d'être là-bas. Je ressens le besoin d'être auprès de ma famille, mais aussi d'être avec d'autres Autochtones, d'autres Mi'kmaq comme moi. J'en ai assez, des fois, de mener une existence de schizophrène... Mais c'est ici que je travaille et j'ai dû apprendre, un peu comme on apprend une langue étrangère. C'est comme d'apprendre une autre façon de faire. Mais ça se passe à un niveau superficiel pour moi.

Il y a beaucoup de sexisme. Les femmes, des fois, on ne nous prend pas au sérieux. Pourtant, je suis capable, du moins dans la société, je suis capable, je suis professeure. Je suis capable de faire ça maintenant. Chez les Mi'kmaq, si je

dis, « je suis professeure, j'ai un diplôme, j'ai fait des recherches, mes recherches portent sur tel ou tel sujet, j'ai publié dans telle ou telle maison d'édition », et ainsi de suite, ma famille va dire :

> *« Tu te prends pour qui? Pourquoi est-ce que tu essaies de te conduire comme une "VIP"? »*

Je sais que ce que je fais ici est important. Mais ça ne définit pas qui je suis comme personne, comme femme, comme femme mi'kmaq. Et je ne veux pas dire non plus que ma mère n'est pas fière de moi. Mais, par rapport à mon travail, à ce que je fais... que je le fasse à Dalhousie ou dans ma collectivité, ce serait le même travail de toute façon, aider les Mi'kmaq à faire des études et à aller jusqu'au bout. Ça a rapport finalement avec toutes ces histoires de condition féminine. C'est pour ça que j'ai fait mon droit. Je voulais aider les femmes aux prises avec la violence. Aider les mères chefs de famille monoparentale. J'ai moi-même été chef de famille et j'ai dû me débrouiller pour faire mes études. Je voulais voir ce que j'étais capable de faire, comme avocate par exemple... Je voulais faire quelque chose de vraiment utile. Alors, une des choses que j'ai faites pour les femmes mi'kmaq, c'est qu'on a beaucoup travaillé pour venir en aide aux victimes et lutter contre la violence envers les femmes et qu'on publie des livres pour aider les femmes à se sortir d'une relation de violence, et des trucs du genre. C'est ce que je ferais de toute manière. Je l'ai déjà fait auparavant. Mais travailler à la faculté de droit, ça m'a vraiment fait prendre conscience du conflit que j'avais à l'intérieur de moi. Et une des choses les plus graves que j'ai ressenties, c'est que je n'étais pas assez bonne.

Il a fallu que je perde mon bébé pour que je me réveille. Je me souviens, je me disais « qu'est-ce que je vais faire — c'était mon rêve d'enseigner ». Je voulais être animatrice sociale. Je voulais faire bouger les choses. Je voulais provoquer des changements. Je voulais tout ça. Et quand j'ai perdu mon bébé, je ne sais pas si je suis jamais descendue aussi bas. Je me suis assise et je me suis dit « voilà où j'en suis ». J'ai perdu mon bébé. Je rêvais de devenir professeure de droit. J'ai essayé de l'être, mais ça a été un échec lamentable. Parce que j'étais trop retranchée derrière qui j'étais pour enseigner au moyen d'histoires, de manière holistique, pour recourir à des symboles et à des repères, parce que c'est ça qu'on m'a appris. Je pense qu'à ce moment-là je suis venue bien près de me dire « vivre ou mourir, je m'en fous ». Je pense que j'en étais là. J'ai dû décider de vivre. Cette décision, je l'ai prise. Il fallait qu'il se passe quelque chose, et je savais que c'était ma responsabilité. Tout à coup, après tout ce branle-bas pour essayer de réaliser mes rêves, tout est devenu clair, et je me suis dit « Il faut que j'apprenne à me comporter et à vivre selon mes valeurs. Pas question de faire des compromis ni de revenir là-dessus. » Je devais décider quelles étaient mes valeurs et quels étaient mes principes mi'kmaq et comment j'allais me conformer à ces principes et enfin cesser de me sentir tout le temps comme une schizophrène. Pour moi, ce n'était plus nécessaire d'agir comme ça.

Il fallait que je prenne une décision, et le livre de Rita Joe, une poète, m'a aidée dans ce sens. Là, je me suis mise à penser aux femmes mi'kmaq. Les femmes de

chez nous, ma famille, ma soeur, mes tantes et toutes les autres. Et j'ai commencé à ressentir la force de toutes ces femmes mi'kmaq qui étaient dans ma famille bien avant ma naissance et dont les oeuvres ont permis que je sois ici aujourd'hui. J'ai pensé aussi aux valeurs que sont la communauté, le partage, la bonté, le respect, l'honnêteté, le don de soi — c'était important. Je devais trouver le moyen de concilier ces deux aspects de moi-même, avec cette part de moi-même qui voulait les rallier à moi. Je voulais faire la bonne chose, me sentir libre de prendre ma décision, ne pas laisser la faculté de droit ou quelqu'un d'autre l'emporter sur moi. Je suis en train de me réapproprier mon pouvoir, et c'est une lutte continuelle.

Donc, une des choses auxquelles je crois vraiment et que je m'efforce de faire le plus possible, c'est d'essayer de vivre selon mes principes, selon les valeurs qu'on m'a enseignées. Qu'est-ce qui est important? Et je pense que ça a vraiment changé quelque chose dans ma vie, parce que ça m'a permis de venir à bout de mes tiraillements, parce que, là, il n'y a plus de tiraillements. C'est d'arriver à déterminer ce qui est important et ce qui ne l'est pas, et ce qui l'est, je pense, c'est de choisir certaines choses et d'aller là où je veux, de faire mon travail, d'écrire, et tout le reste.

L'histoire de Rose Morris (Nouvelle-Écosse)

Je suis une survivante des pensionnats pour Indiens. Quand je suis sortie du pensionnat, mon instruction laissait à désirer. C'est par là que je vais commencer, je pense bien. Tout ce que j'avais, c'était une huitième année. Je me suis donc mariée très jeune; j'ai élevé mes enfants et, ensuite, ils sont tous partis et ont eu des enfants à leur tour. Le temps a passé vite, vous savez. Avant la mort de mon mari, je dirais une dizaine d'années avant, j'ai commencé à suivre des cours ici et là pour tâcher de m'avancer le plus possible dans mes études. Et puis, Seigneur, il est mort; j'ai été en deuil pendant toute une année, puis, au bout d'un an, je me suis dit « bon, il faut que je fasse quelque chose de moi, il faut que j'acquiers une meilleure instruction. » Je n'en avais pas eu la chance des années auparavant, mais, là, j'allais trouver le moyen d'y arriver. J'ai fait une demande d'emploi; je suis devenue agente du bien-être social dans quatre ou cinq réserves de différents comtés. Au bout de cinq mois, j'ai eu la possibilité de suivre un cours en travail social à Dalhousie, et, là, je me suis dit « Hourra! je suis partante! »
Alors, je me suis inscrite à ce cours. Ils m'ont dit :
« Ça va prendre cinq ans. »
J'ai répondu :
« Ça me va. »
Il y a eu des moments où j'ai eu envie de tout laisser tomber, de dire « Vous savez... ce n'est pas ma place ici », de me trouver des excuses, quoi. C'était fatigant. Mais j'ai tenu bon. Je travaillais et j'allais à l'école en même temps. Avant de partir travailler, je ramassais les papiers dont j'allais avoir besoin au travail, puis je rentrais à la maison et, avant de repartir pour l'école, je rassemblais les livres dont j'aurais besoin pour mes cours, et j'ai fait ça pendant

cinq ans. Un va-et-vient continuel! J'étais pas mal occupée... Seigneur! Bien entendu, j'avais une amie avec moi — on voyageait ensemble — et elle m'a dit... — on s'encourageait l'une l'autre parce qu'elle aussi est grand-mère. Je lui ai dit — elle s'appelait Marilyn — je lui ai dit :

« Marilyn, je me demande ce que fais ici. Je devrais être chez nous. Je ne sais pas pourquoi je suis ces cours. »

Là, elle m'a dit :

« Rose, tiens bon. Tu vas en venir à bout — demain matin, tu vas te lever et tu vas revenir. »

Et j'ai répondu :

« Ouais, d'accord. »

C'était tout ce que j'avais besoin d'entendre, j'imagine. Alors, j'ai repris mes livres, et puis c'est reparti! Elle aussi, elle a eu des moments de découragement, vous savez. Alors, je lui répétais la même chose :

« O. K., Marilyn, je vais te dire la même chose que tu m'as dite — tiens bon, cramponne-toi. »

Elle me répondait :

« Merci de me dire ça. »

On a fait ça pendant cinq ans. Et je dirais qu'à peu près tous les trois mois, on commençait à être fatiguées. Mais on a fini par passer au travers et par avoir notre diplôme. On ne l'a pas eu en même temps. J'avais six mois de retard sur elle, mais je me suis accrochée — je l'entendais toujours me dire « cramponne-toi, Rose, cramponne-toi! » J'avais bien l'intention de l'avoir ce diplôme-là, de toute façon. Enfin, le grand jour est arrivé! — ah mon Dieu! que j'étais nerveuse! On leur avait dit [aux gens dans la salle] pas d'applaudissements, pas de sifflements, pas de manifestations d'aucun genre, silence s'il vous plaît. Sauf que, quand ils ont dit mon nom, vous auriez dû entendre le bruit dans la salle : les gens tapaient du pied, applaudissaient, sifflaient, aïe, aïe, aïe! Ça m'a fait tellement de bien, vous savez, tellement de bien, j'étais tellement fière de moi. Je me suis levée pour aller recevoir mon diplôme et, quand je me suis rassise, je me suis dit « Là, je suis contente. » Avec ce diplôme-là, j'avais ma preuve, vous savez. Et ça a été toute une expérience. Quelle belle expérience ça a été! Je me sentais bien et j'avais atteint mon but.

À l'époque où mes parents parlaient la langue, nous, quand on allait à l'école, on n'avait pas le droit de la parler. Quand on revenait à la maison et que nos parents nous parlaient en mi'kmaq, au début, on leur répondait comme il faut parce qu'on comprenait ce qu'ils disaient, mais, après huit ou neuf ans sans avoir le droit de parler sa langue, on a tendance à oublier. Alors, quand mes parents m'adressaient la parole, c'était « O. K., qu'est-ce qu'ils disent? »... la plupart du temps, je ne savais même pas de quoi ils parlaient. Vous êtes encore toute petite quand vous vous rendez compte que vous n'avez pas le droit de parler votre propre langue. Surtout quand on vous punit parce que vous avez dit quelques mots dans votre langue. C'est bien triste, mais il ne faut pas s'arrêter à ça. Il faut continuer, comme personnes et comme modèles de rôle. Les enfants et les personnes après nous nous observent. Ils nous observent et voient ce qu'on est en

train de faire. C'était triste de voir mes parents assister à la mort progressive de leur langue. Presque plus personne ne la parlait, sauf eux. Et, quand ils sont morts, il a fallu qu'on se débrouille du mieux qu'on pouvait. Au début, on ne s'en rend pas compte. C'est seulement au bout d'un moment qu'on s'en aperçoit. Évidemment, il a fallu surmonter des obstacles, comme la discrimination et d'autres choses du genre. Ces choses font mal, et même très mal. Mais je pense qu'on est passés par là tellement de fois qu'on sait exactement quoi faire pour gérer ça. On sait aussi que ça va toujours continuer comme ça. Peut-être qu'on va arriver à améliorer un peu les choses, mais je pense que les gens qui font de la discrimination vont toujours être là parce que c'est dans la nature des choses, c'est comme ça, un point c'est tout. On a appris à faire abstraction de ça. Parce que, moi aussi, j'ai eu mon lot de ça dans mon temps. Ça fait mal, vous savez, mais il ne faut pas que ça empêche d'avancer. Ce qu'il faut, c'est prendre des moyens plus positifs pour être de bons modèles de rôle. Il y a beaucoup de modèles de rôle, et les choses vont infiniment mieux. Quand on compare à quand j'étais jeune, quand j'élevais mes enfants. Ça, ça a vraiment été des temps durs. Les choses commencent à aller mieux.

J'ai simplement tout mis de côté et décidé de garder ma culture bien vivante. Ce qui anime notre culture, c'est la langue et les valeurs spirituelles, non? Mais comment vivre la vie d'autrefois, comme quand on vivait de la terre et d'autres choses du genre? C'est impossible. Mais il y a des choses qu'on peut faire, comme faire brûler du foin d'odeur quand on prie le Créateur, respecter notre mère nourricière, la Terre, et la nature, et, vous savez... ce n'est pas difficile à faire. Ça me plaît parce que ça me ressemble. Je me sens une personne complète quand je suis sur la Terre mère et que je prie le Créateur. Je pense que ça, c'est ce que notre culture offre de mieux. Notre culture est magnifique et très riche. Nous devons la protéger. Il faut essayer de faire revivre ce qui a disparu et, avec le temps, voyez-vous, les jeunes vont suivre nos traces. C'est exactement ce que font en ce moment mes enfants — deux de mes filles et mon fils aîné. Mon aîné a eu son diplôme et se dirige vers l'enseignement. Il est très brillant. En fait, ils sont tous brillants. Tout ce qu'ils avaient à faire, c'est de retourner aux sources, comme moi je l'ai fait, j'imagine.

L'histoire de Tecla Neganegijig (Toronto)

J'ai vécu à Toronto presque toute ma vie. Avant, je vivais dans la réserve; on partait, puis on revenait, on repartait, puis on revenait encore. Le grand déménagement s'est fait quand j'avais 8 ans. Dans la réserve, on ne voyait pas souvent d'étrangers, de gens d'autres races... Alors, quand j'ai commencé l'école, je ne parlais pas anglais. Je parlais seulement ma langue autochtone.

Dans le temps, quand les Autochtones parlaient de culture et de traditions, ça concernait la seule chose qu'on avait : la langue. Il n'y avait rien de ce dont on parle aujourd'hui, comme utiliser des remèdes sacrés ou assister à des cérémonies. Peu importe! Peu après le début de mon adolescence, ils ont créé

ce programme d'activités parascolaires pour les enfants autochtones, qu' ils voulaient orienter vers la culture autochtone. Ils ont commencé par les danses traditionnelles autochtones et, plus tard, ils ont appris à quelques garçons à chanter, à jouer du tambour et à faire d'autres trucs, comme de la broderie perlée et du travail sur cuir. Après ça, je suis passée dans le groupe des jeunes. On allait dans des pow-wow, où on dansait et chantait. C'était bien.

Au collège Wassebin..., une portion du programme portait sur les études autochtones. L'enseignante n'était pas trop au courant elle-même, alors elle faisait ce qu'elle pouvait, par exemple elle nous faisait voir l'art autochtone. On a parlé un peu des herbes médicinales; les Autochtones en utilisent. On ne savait vraiment rien là-dessus, alors on a essayé d'aller cueillir un peu de wiikenh *(racines d'acore odorant), mais on n'a pas pu trouver la bonne plante. On a essayé de trouver de la menthe, pour les infusions, mais on n'a pas réussi là non plus. Pendant le cours, on nous a demandé de prendre des échantillons de menthe quand on est allés à la* Ojibwe Cultural Foundation*; là, quelqu'un est venu faire la cérémonie du calumet. C'était la première fois de ma vie que j'assistais à cette cérémonie.*

Ensuite, je suis partie pour Sudbury... Là-bas, ils offraient un programme d'études autochtones, mais j'ai l'impression que j'étais — je ne sais pas trop quel est le bon terme — peut-être un peu rebelle. Je trouvais que ce serait un peu embarrassant de suivre les études autochtones. J'aurais été censée connaître mes origines, et ce n'était pas le cas. Mais ce cours-là non plus je n'ai pas voulu le suivre. Une des activités culturelles qu'on a eues là-bas, c'est un pow-wow, un mini-pow-wow... Je ne me souviens pas combien de temps ça a duré — un jour ou deux. Il y avait un centre d'accueil pour Autochtones là-bas, mais, là non plus, il n'y avait pas d'activités culturelles. À l'époque, il n'y avait pas d'aînés là-bas. Il y avait des soirées, mais rien qui aurait pu vraiment nous renseigner sur nos traditions autochtones. Je suis revenue à Toronto et j'ai eu mes enfants. Je suis retournée au Native Centre*; là, ils ont commencé à organiser des fêtes, des fêtes familiales pour rassembler les familles. C'est à ce moment-là qu'ils ont commencé à inviter des aînés comme conférenciers. Il en est venu quelques-uns, mais j'avais l'impression de ne pas apprendre grand-chose d'eux à l'époque. Mais comme je voulais en apprendre davantage, j'ai continué d'y aller en me disant que j'aurais peut-être la chance un jour de tomber sur la bonne personne, quelqu'un qui aurait quelque chose à me montrer. Et puis, c'est là que j'ai connu le* Native Women's Resource Centre*. Je pense bien que c'est là que le déclic s'est fait et que j'ai vraiment appris à connaître qui j'étais en tant que femme autochtone et que j'ai commencé à en savoir davantage sur la culture autochtone.*

Une des choses qu'on a apprises, dès le début, c'est la cérémonie de purification et la prière. On nous a dit qu'on pouvait faire ça nous-mêmes tous les jours. Celle qui dirigeait la place à l'époque était une femme charmante; elle est venue nous parler quelques fois. Elle est aussi venue nous parler de la suerie et nous dire comment ça fonctionnait. On ne l'a pas mis en pratique, par exemple. Tout ce

qu'elle a fait, c'est de nous en parler. Nous sommes aussi allées camper dans une réserve, et une des personnes là-bas savait comment se prêter à la cérémonie du tressage du foin d'odeur. Je n'avais jamais entendu parler de ça auparavant. Ma grand-mère allait toujours cueillir du foin d'odeur, mais c'était pour ses ouvrages en écorce de bouleau. C'est là que j'ai su pour la première fois que le foin d'odeur faisait partie des remèdes sacrés. Nous avons alors procédé à une petite cérémonie de cueillette du foin d'odeur, parce qu'il y a une façon spéciale de cueillir le foin d'odeur. C'était vraiment difficile. Ensuite, il fallait se prêter à la cérémonie du tressage, et nous aurions voulu commencer tout de suite. La personne qui nous enseignait nous a dit :

> *« Non, ça prend pas mal de temps. On n'a pas assez de temps. C'est le soir. Le premier tressage que j'ai fait m'a pris une heure et demie. »*

Je me suis demandé comment ça pouvait prendre autant de temps pour faire une tresse de foin d'odeur. Il fallait être patientes. Nous avons attendu au lendemain pour commencer le tressage; nous apprenions au fur et à mesure. Quand une personne faisait une erreur, elle était exclue de la cérémonie. J'ai été la seule à finir ma tresse après celle qui nous le montrait. C'est toute une expérience que j'ai vécue là, et je me suis sentie purifiée. Après mon retour de là-bas, j'y ai repensé la nuit; j'essayais de revivre le moment, de me souvenir comment faire. Chaque fois que j'y repensais au moment d'aller au lit, que je repassais tout ça dans ma tête, je tombais endormie et je n'arrivais jamais à finir. Ce foin d'odeur est resté précieux pour moi pendant très longtemps. Je ne voulais pas m'en servir parce que j'avais peur de l'épuiser. Mais il a bien fallu que je finisse de l'utiliser, parce que je ne pouvais pas simplement le laisser là. J'y repense de temps en temps; j'adorerais pouvoir refaire ça à un moment donné, mais je ne serais plus capable de le refaire toute seule. Il faudrait que quelqu'un m'aide.

Après la fin du programme mères et tout-petits pour l'été, il devait y avoir constamment des activités ici, au Native Women's Resource Centre. *Il y avait des cercles de femmes, et les rencontres devaient avoir lieu environ une fois par mois. Nous avions réussi à obtenir un plus grand nombre d'aînées, et c'était vraiment intéressant. C'est quelque chose qui m'a vraiment aidée à me connaître et, dans un sens, à savoir dans quelle direction aller pour trouver du travail.*

Au travail, ils envisageaient de fonctionner à la façon des Autochtones; la seule chose qu'il y avait, c'était aux réunions du personnel. Là, il y avait toujours une cérémonie de purification et on faisait toujours les prières. De temps à autre, ils invitaient une ou un aîné à parler devant les résidents, et, si on avait de la chance, le personnel avait le droit de venir l'écouter aussi. Il y avait aussi les cérémonies de la pleine lune là-bas à l'époque... Quand je travaillais là, on avait aussi la possibilité de pratiquer la suerie. Ça a été ma première suerie. J'ai eu pas mal de chance.

J'avais encore ma langue, même si je ne la parlais pas. Ça, c'est un autre facteur qui m'a aidée à développer mon être quand j'ai su, pendant les réunions des cercles, qu'on insistait beaucoup sur la langue autochtone. C'est une autre des

choses que je souhaitais quand mes enfants sont venus au monde — leur faire apprendre la langue autochtone. Pour moi, c'était tout un pari, étant donné que je ne l'avais pas parlée depuis si longtemps. Il y avait ce fameux programme qui commençait à se donner à Thunder Bay, le Native Language Instructors' Program. *Aussitôt que j'en ai entendu parler, j'ai voulu y participer.*

Je suis revenue à Toronto et j'ai obtenu un autre emploi dans une organisation autochtone. C'était assez intéressant parce qu'on devait essayer d'avoir des aînées ou des aînés comme conférenciers invités. Ou, s'il y avait des événements particuliers dans la collectivité, il fallait y assister. Dans la politique d'emploi, il était prévu que nous avions droit à cinq jours de congé pour prendre part à des cérémonies, et, si on en voulait davantage, il fallait obtenir une permission spéciale. J'en ai donc profité et je suis partie jeûner à nouveau, cette fois pendant quatre jours.

Je travaille constamment à maîtriser ma langue, et j'aimerais bien qu'un jour mes enfants la parlent couramment. Mais il est assez difficile de se concentrer sur la langue autochtone quand on entend tout le temps de l'anglais; en plus, nous sommes tellement habitués à utiliser cette langue. Des fois je me dis : « J'aimerais bien les prendre à part [les étudiants] et les mettre carrément dans des classes d'immersion. » Quand vient le temps, j'oublie de le faire, malheureusement. C'est une des choses que je trouve très importantes aussi. S'initier aux cérémonies, à la culture, à la langue autochtone, c'est passablement important pour une personne autochtone. J'écoute parler certaines personnes, je vois comment elles s'expriment. Je peux me rendre compte que, d'une certaine manière, il se produit une sorte de déconnexion quand elles sont ignorantes de tout ça. Je constate que lorsqu'ils commencent à en savoir plus sur la culture, ils ne mettent pas trop de temps à apprendre la langue, et je trouve aussi qu'ils deviennent des êtres plus complets quand ils commencent à apprendre la langue autochtone.

L'histoire de Peggy Jamieson-Smith (Toronto)

Le travail le plus valorisant que j'ai fait dans ma vie, c'est avec les sans-abri. Parce que je voulais découvrir pourquoi les gens renoncent à l'espoir, pourquoi ils renoncent à leur dignité, à leur espoir et à leur désir de vivre en buvant et en prenant de la drogue. Je crois que c'est une manière de se suicider. Ils se suicident lentement, mais sûrement. Ce n'est pas aussi rapide que s'ils prenaient des pilules ou s'ils se tiraient une balle dans la tête, ou même s'ils sautaient devant un autobus ou un train, ou quoi que ce soit du genre. Mais ils sont en train de se tuer, ça c'est certain. Et j'avais besoin de m'asseoir avec ces gens-là, de parler avec eux pour qu'ils me disent pourquoi ils font ça. Et, pour moi, ça voulait dire que je devais en apprendre sur moi par leur entremise. Il fallait aussi que je me comprenne moi. Parce qu'il y a eu des moments dans ma vie où j'ai eu envie d'abandonner moi aussi, d'aller les rejoindre dans la rue et de renoncer à

vivre. J'ai six enfants et quinze petits-enfants, plus un autre en route. Et par-dessus le marché, en ce moment, je m'occupe d'un nouveau-né.

Alors, pour moi, c'était important de comprendre que je devais aller à la source; il fallait que je m'assoie avec ces gens, que je les accepte tels qu'ils étaient, tels qu'ils sont. Vous savez, m'asseoir là et leur dire bonjour, leur dire qui je suis, leur demander :

> *« De quoi avez-vous besoin, comment est-ce que je peux vous aider? Est-ce qu'il y a quelque chose dont vous aimeriez me parler? Qu'est-ce que je peux faire pour vous aider? »*

Simplement leur montrer mon côté humain pour qu'eux aussi puissent, à leur tour, me dire de quoi ils ont besoin. J'ai connu beaucoup de sans-logis qui sont morts, j'ai versé des larmes sur eux et je les pleure encore. Et j'ai fait pour ces personnes de la rue quelque chose que je pense conforme à nos traditions. Je suis allée vers eux et je leur ai offert de la nourriture et du tabac. Je leur ai parlé.

Vous savez, je serais prête à leur donner ma chemise; ça ne me dérangerait pas du tout. Parce qu'un jour ça pourrait bien être mon fils, ça pourrait être ma fille, vous savez. Et j'espère que quelqu'un aurait assez de coeur pour faire ça pour les miens. Parce que, sur le plan culturel, on est tous parents, voyez-vous, on est tous liés d'une manière ou d'une autre. Et on forme tous une grande famille. Personne ne viendra dire que je ne suis pas sa soeur, ou sa mère, ou sa grand-mère, ou sa tante, voyez-vous, parce que je suis tout ça. C'est comme ça que je me sens. Je sais bien que je ne peux pas sauver le monde, mais c'est bien d'essayer. Voyez-vous, j'ai aimé faire ce que j'ai fait, et j'ai eu l'occasion de le constater bien des fois. Vous demandez « Vous êtes-vous sentie tiraillée entre le désir d'atteindre vos objectifs de travail et celui de vivre en harmonie avec votre culture? » — Ça, c'est certain. Parce que je sais que les gens avec qui je travaille, comme bien des femmes de mon âge, par exemple, ont fini par devenir durs et insensibles. Ils ont perdu ce don que moi j'ai conservé, à ce qu'on m'a dit. Et ce don, c'est la bonté. Il est vraiment important de se rappeler que les femmes doivent pouvoir faire preuve de bonté. Parce que c'est la toute première chose qu'on m'a donnée, quand je suis venue au monde; même si je n'ai pas été nourrie au sein, voyez-vous, la première goutte de lait qu'on m'a donnée, ça a été un geste de bonté. On m'a donné ce lait. On m'a donné ce lait et on m'a nourrie, on m'a donné la vie. Et cette vie qu'on m'a donnée, voyez-vous... c'est comme lorsqu'on commence à travailler et qu'on se fait dire « Bof, on ne peut pas être bon envers ces gens. » Ces gens-là, c'est... Voyez-vous, les dix dernières années, j'ai travaillé avec des alcooliques et des toxicomanes. Ces gens-là sont alcooliques et toxicomanes. Mais eux, ils ne comprennent pas ça. Ils sont égoïstes, voyez-vous, ils sont là pour leur propre réussite. Mais moi, je me dis « Qui leur a donné leur chance à eux? » Qui a vraiment pris la peine un jour de s'asseoir avec eux et de leur dire « Tu es quelqu'un d'important pour moi. Ta vie compte pour moi. Et ça me fait quelque chose, ça me fait vraiment mal au-dedans de moi de te voir boire comme ça et te faire du mal comme tu le fais. » Voyez-vous, qui prend vraiment le temps de s'asseoir avec eux et de leur dire ça?

Et qui le fait vraiment avec sincérité? Vous savez, c'est facile de le dire sans vraiment le penser. Alors, les tiraillements que j'ai toujours éprouvés à mon travail, ça a été de pouvoir leur dire que je me souciais sincèrement d'eux. Qu'il y a bel et bien des gens qui se soucient d'eux sans rien demander en retour. Je leur disais « Vous n'avez pas à me donner quoi que ce soit. » Parce qu'ils pensent que, parce que je me promène en souriant, parce que je suis heureuse... Si, par exemple, je m'asseyais à côté d'eux la nuit, pendant que je travaillais, et que je donnais à l'un d'eux un étui à briquet ou une chaîne de porte-clés, ou encore un collier, ou même simplement une pierre. Je donnais ça à quelqu'un qui était perturbé. Cette personne pouvait penser que je voulais quelque chose en retour. Voyez-vous, c'est un cadeau que je faisais avec mon coeur, et il fallait leur dire, leur faire comprendre que quand on donne avec sincérité, on donne du fond du coeur. Et mon coeur, vois-tu, mon coeur ne va pas te parler. Mon coeur ne va pas sortir de ma poitrine et t'agripper et il ne va pas te dire « C'est ça que je veux ou c'est de ça dont j'ai besoin. Non, mon coeur ne fera pas ça. Mon coeur va battre, il va saigner pour toi. Ça veut dire que, si jamais tu te fais du mal ou s'il t'arrive quelque chose, mon coeur va saigner pour une personne qui se sera vraiment fait du mal. Et vous savez quoi? À mon travail, on m'a congédiée à cause de ça. À cause de la bonté que je montrais envers les gens. Mon travail me manque tellement... Ils m'ont dit qu'il fallait que je m'endurcisse, que je sois... Il y avait tellement de gens insensibles parmi ces gens-là.

L'histoire de Sandra Monette (Toronto)

Les changements de fond auxquels je songe, particulièrement en ce qui concerne les tiraillements des femmes autochtones et la nécessité de leur donner plus de possibilités sur le plan des objectifs culturels et des objectifs de travail, ce serait, en particulier à Toronto et en Ontario, de reconnaître les besoins de celles qui habitent la ville, en particulier les besoins en matière d'emploi et de formation, et le nombre d'années passées dans la collectivité. Le gouvernement fédéral a changé ses méthodes et causé un immense chaos, qui a nui pendant longtemps à la formation et à l'emploi. En 1996, nous avons beaucoup souffert de tout ce chaos et de toute cette incertitude. Là, en 1999, nous sommes en train de prendre de l'expérience dans ces choses-là. Ce genre de pratiques de la part du gouvernement fédéral met des entraves aux femmes autochtones qui cherchent à améliorer leurs conditions de vie et à améliorer leur sort et celui de leur famille. Des possibilités de formation et de placement comme celles-là sont en grande demande à Toronto. En tant qu'Autochtone vivant dans la collectivité autochtone et travaillant avec des Autochtones, je trouve que certains des éléments culturels qui m'avaient manqué jusqu'ici me sont maintenant accessibles.

Les changements de fond — il faut que les politiques fédérales changent, en particulier à l'endroit des Autochtones. Et ça ne concerne pas seulement la formation et l'emploi, mais aussi la santé. Il y a à Toronto une population nombreuse qu'on appelle les personnes « hors-réserve ». Le gouvernement fédéral a établi des politiques qui reconnaissent les Premières nations des

réserves, mais les personnes qui habitent les grandes régions métropolitaines, comme Toronto et la région du Golden Horseshoe, *en Ontario, sont négligées. Les personnes qui vivent dans ces régions et ces collectivités doivent avoir droit aux mêmes services que leurs frères et soeurs des Premières nations qui habitent dans les réserves. Faire les choses autrement, c'est commettre une injustice.*

Le projet de loi C-31 a corrigé une chose que le gouvernement fédéral avait essayé d'imposer par l'élimination de ce qu'il appelle le « statut d'Indien » en décidant qu'une personne n'était plus Indienne. Si on a une ascendance autochtone, cette ascendance-là ne disparaît pas; on est qui on est. Le projet de loi C-31 était censé apaiser certaines de ces préoccupations. Mais il reste des choses que le projet de loi C-31 et la Loi sur les Indiens *continuent d'imposer aux Autochtones. L'une d'elles, c'est d'avoir, par exemple, laissé aux Premières nations le soin de décider qui a le droit d'être membre. À cause de ça, certains groupes ont décidé de ne plus se référer à la* Loi sur les Indiens *et d'élaborer leurs propres politiques. Par exemple, ils ont établi que si on a 50 p. cent de sang indien ou quelque chose du genre, on sera considéré comme un Autochtone de leur collectivité. Ce pourcentage de sang indien, ce n'est pas nécessairement vrai, parce que ça dépend si quelqu'un a décidé à un moment et à un endroit particuliers que certaines personnes étaient autochtones à 100 %. Ce qui n'est pas nécessairement vrai et ce qui, en plus, ne devrait même pas entrer en ligne de compte. Il n'y a aucun moyen de mesurer la quantité de sang indien qui coule dans mes veines, à moins de me faire un prélèvement. Et je ne pense pas que ce soit une très bonne idée non plus. Pour moi, un Autochtone, c'est un Autochtone, du moment qu'il est né dans une famille qui met en pratique les valeurs d'une collectivité autochtone et qui a des liens avec elle. Par exemple, je suis Torontoise parce que suis née ici, et je suis Canadienne parce que je suis née au Canada et que j'y ai été éduquée. Même si je vivais aux États-Unis et si j'allais m'y installer pendant un petit bout de temps, je continuerais d'être Canadienne parce que je ne me serais pas exilée du Canada; je serais toujours une Torontoise parce que je resterais attachée à ce coin de pays et que c'est ici que je reviendrais m'établir. Si j'allais vivre ailleurs pendant longtemps et si je décidais d'adopter un nouveau mode de vie, je serais peut-être devenue une Américaine ou une Californienne, une « balnéaire » ou peu importe. Mais j'ai choisi de ne pas m'exiler à cause des choix que j'ai faits dans ma vie. Je suis Autochtone..., je suis Torontoise et je suis Canadienne.*

Non seulement ma propre Nation a adopté ce principe chaotique du pourcentage de sang indien, mais elle a, en plus, décidé par écrit qu'un de nos parents doit être membre de la bande, ce qui n'a pas de bon sens, puisqu'ils ne veulent pas reprendre les membres émancipés. Il y a donc beaucoup de personnes qui se voient refuser le statut de membre à cause de cette situation. Moi, j'ai adopté des enfants. Mes enfants sont Autochtones par choix, mais ils ne sont pas membres de ma Nation parce qu'elle ne reconnaît pas leur ascendance autochtone. Ils peuvent vivre là-bas comme des gens de la Première nation — comme ils sont des

personnes des Premières nations, ils sont les bienvenus au sein de la collectivité —, mais ils n'ont pas le droit d'être membres.

C'est donc dire qu'il y a des tas d'absurdités dans la Loi sur les Indiens, *dans les règles d'appartenance établies par les collectivités, et je pense que nous devrions être plus constructifs dans nos politiques, intégrés plutôt que fermés, parce que plus notre attitude est intégrée, plus nous sommes capables de construire des ponts entre nous au lieu de nous isoler les uns des autres et de nous retrouver seuls et sans appui. Et ce n'est pas ça la vie. Ces ponts-là, on a en besoin, et on a besoin d'avoir des appuis. Plus on a de contacts, d'appuis et de tout le positif que cela entraîne, plus une personne, une nation ou un pays a des chances de connaître la réussite.*

Si ce n'était que de moi, mes droits d'Indienne et mon accès au territoire seraient exportables. Mon appartenance à la Première nation, peu importe l'endroit où j'irais, serait transférable. Si je voulais vivre dans le milieu urbain de Toronto — si j'achetais une parcelle de terrain pour y faire construire une maison —, alors tous les droits que j'aurais normalement au sein de la Première nation seraient transportés sur cette parcelle de terrain et s'appliqueraient aussi à toute ma famille. Comme ça, tout ce qui concerne les règles fiscales et le reste s'appliquerait là où je suis. Mes droits m'accompagneraient n'importe où. Si je décidais d'exploiter une ferme de 200 acres, parce que c'est là que se trouverait ma stabilité économique, c'est là que je voudrais vivre, je devrais pouvoir le faire sans problème. Si je voulais être comptable et vivre dans une modeste maison de Toronto, c'est là que serait mon territoire et mon gagne-pain, c'est là que serait mon foyer, et tous mes droits m'accompagneraient là-bas. Si je décidais d'aller vivre à Calgary, en Alberta, mes droits m'accompagneraient jusque là.

Rien de tout ça ne devrait pouvoir s'appliquer qu'au territoire de la réserve, être confiné dans ses limites. Ces droits seraient mobiles. De cette façon, la prospérité des Premières nations pourrait grandir et les ghettos établis par la création de ces réserves il y a des centaines d'années pourraient enfin disparaître.

L'histoire de Kim Wheatley (Toronto)

J'aime travailler beaucoup, et j'ai découvert en vieillissant que j'avais un plus grand besoin de me réaliser. Je suis la mère de quelqu'un, je suis la conjointe de quelqu'un et je suis la fille de quelqu'un. Mais il me fallait quelque chose pour me réaliser moi, alors j'ai commencé à chercher activement un moyen de m'épanouir sur le plan spirituel au sein de ma communauté. Le tambour est une des activités auxquelles je me livre en ce moment pour y arriver, mais je participe aussi à des cérémonies; je fais ça depuis un an et demi maintenant, je vais à des sueries, à des séances de jeûne, bref à tout ce qui passe. J'apprends au fur et à mesure. Je me rends compte aussi qu'il faut être généreux de son temps, parce qu'on doit être prêt n'importe quand. On n'a pas la liberté de planifier à l'avance, hein! C'est là que ça se passe et il faut être prêt. Ça se décide comme ça, et, là, il faut

tout laisser tomber et y aller si on est vraiment engagé. Ça me cause bien un peu de problèmes, mais j'arrive à jongler avec ça. Je ne travaille pas en ce moment, alors je peux me consacrer tout entière à ce genre d'activités, et en toute liberté.

Oh oui! Je travaillais dans une banque à un moment donné, et ce n'était pas évident de dire « j'ai besoin de deux journées de congé parce que je dois aller à une cérémonie », parce qu'il faut, par exemple, que j'aille jeûner en automne; c'est un jeûne de quatre jours, alors j'ai besoin de mon vendredi et de mon lundi et d'une journée supplémentaire pour pouvoir me préparer. Au fond, ça revient à prendre une semaine de congé. Comment faire comprendre ça à un employeur sans devoir expliquer par le menu l'importance de cette chose-là pour vous de manière qu'il comprenne en un mot? Impossible. La communication est rompue presque instantanément. Ils ne veulent absolument rien entendre de ce qu'ils pourraient considérer comme des excuses. Tout ce qu'ils veulent savoir, c'est que vous allez être là. Vous vous êtes engagée à faire le travail et ils s'attendent à ce que vous soyez à votre poste, peu importe que vous ayez des obligations d'ordre culturel. Alors, oui, j'ai eu quelques petits problèmes à l'automne, quand je suis allée à mon jeûne. J'ai choisi d'aller à mon jeûne, et j'ai quitté mon emploi. Le jeûne était plus important à mes yeux. C'est vraiment important pour moi d'être une personne équilibrée, d'être la meilleure personne possible, non seulement pour ma famille, mais pour la collectivité en général.

Mon père est mort en octobre, et on a organisé une cérémonie traditionnelle en son honneur. À l'époque, j'allais à l'école pour essayer d'obtenir un crédit de CPO [cours préuniversitaire de l'Ontario]; j'en avais besoin pour entrer à [l'Université] Trent. La cérémonie dont je parle dure très longtemps, alors il fallait que l'école m'accorde une semaine entière de congé. Et, bien entendu, il me fallait un peu de temps pour moi-même. On me l'a refusé. On m'a dit, après que je suis allée voir le professeur, le directeur adjoint et le directeur, que si je prenais ce congé je serais expulsée du cours et que je devrais recommencer au complet. Le cours durait de septembre à janvier, et on était en octobre, donc on avait dépassé le point de non-retour. Mes résultats étaient excellents. J'avais une moyenne de 97 %. J'ai été partie la moitié du temps prévu, et on a enlevé 10 % de ma note à cause du temps que j'avais manqué. J'ai essayé de leur expliquer l'importance de cette cérémonie, sans compter le fait que mon père était mort. Il n'y avait aucune marge de manoeuvre; ils ont dit que c'était la politique et qu'ils devaient suivre les règles qu'on leur avait données. Ils sont très à cheval sur les délais, et si vous vous absentez plus de deux jours, ils ne peuvent rien faire, même dans des circonstances atténuantes. Et ça, c'était à l'école. Pouvez-vous seulement imaginer ce que ça aurait été en milieu de travail? Ça a été très difficile. Après cette expérience, j'ai régressé un peu et j'ai perdu de mon élan pendant un moment. Est-ce que l'école est si importante? Et est-ce que c'est si important de trouver un emploi qui ne me donne même pas la liberté, dans un cas de force majeure comme celui-là, de faire ce qui doit être fait selon nos traditions?... Pas longtemps après, je quittais aussi mon emploi. Je pense que j'étais encore échaudée par mon expérience à l'école. Je n'ai même pas été

capable de faire l'effort de fournir une explication à mon employeur; j'ai simplement dit « Je m'en vais ». C'était simplement trop difficile.

L'histoire de Shirley Sterling (Vancouver)

Je suis une Autochtone de l'intérieur de la Colombie-Britannique. Quand j'étais toute jeune, la plupart des filles prévoyaient se marier et vivre heureuses pour le restant de leurs jours. Mon premier travail, ça a été d'aider mon père dans le ranch familial. J'ai d'abord été porteuse d'eau; j'apportais l'eau fraîche à l'équipe qui s'occupait de la fenaison. Ensuite, j'ai été chargée de mettre le foin en meule, puis de charger les meules sur un « rack » pour qu'elles soient transportées jusqu'à la meule principale et entreposées pour l'hiver. Plus tard, j'ai conduit les chevaux et aidé mon père à nourrir et faire boire les animaux. Ma paie, c'était les vêtements neufs qu'on m'achetait à la fin de l'été, juste avant que je retourne au pensionnat.

J'ai eu mon deuxième emploi l'été de mes quinze ans; j'étais aide-cuisinière dans un pensionnat de la côte. C'est ma soeur aînée qui était cuisinière. Je gagnais 100 $ par mois, et ma soeur m'a aidée à ouvrir un compte à la Banque de Commerce Canadien Impériale. Elle m'a montré comment faire des dépôts et des retraits.

J'ai eu la possibilité de travailler dans un bureau de comptable l'été qui a suivi ma sortie du pensionnat, mais j'espérais faire carrière dans les arts. Il a fallu convaincre les Affaires indiennes de payer mes études à Vancouver. À l'époque, ils avaient pour politique de financer la formation professionnelle et technique et, ensuite, les programmes universitaires. Quand j'ai abandonné mes études en arts au bout de six mois, je me suis sentie vraiment coupable parce qu'ils n'avaient pas l'intention de payer la formation en arts pour d'autres étudiants autochtones si je ne terminais pas mon cours et si je ne faisais pas carrière là-dedans.

J'avais 18 ans quand j'ai rencontré mon mari, un non-Autochtone. Il faisait une maîtrise en écologie à la UBC [Université de la Colombie-Britannique]; plus tard, nous nous sommes inscrits tous les deux à des cours à la SFU [Université Simon Fraser]. J'ai commencé à suivre un cours de langue étrangère et un cours de zoologie. Nous avons tous les deux mis fin à nos études quand je suis devenue enceinte, et mon mari s'est trouvé du travail. À 22 ans, j'avais déjà trois enfants. J'ai décidé, à cette époque-là, de m'inscrire à un programme en éducation de la petite enfance, mais j'ai dû abandonner parce que mon mari refusait de s'occuper des enfants, ne serait-ce qu'un soir par semaine. Il m'a dit que les gars au bureau lui avaient conseillé de garder sa femme pieds nus et enceinte. Il semble que c'était la mentalité dans les ménages fin des années 1960, début des années 1970. Mon mariage a pris fin au bout de sept ans, et c'est moi qui ai eu la responsabilité d'élever les enfants; mon ex-mari, lui, devait me verser une pension alimentaire de 150 $ par mois.

J'ai dû trouver un emploi quand je suis devenue chef de famille monoparentale. Je suis allée rendre visite à une de mes soeurs, qui enseignait dans une petite ville du nord. La coordonnatrice locale de l'enseignement à domicile, une amie de ma soeur, m'a dit que la directrice d'une des écoles primaires de l'endroit était à la recherche d'une technicienne de services à l'enfance pour s'occuper d'enfants autochtones en difficulté à l'école. J'ai obtenu cet emploi sur sa recommandation. Je gagnais le salaire minimum, mais c'était suffisant pour vivre, et j'étais reconnaissante d'avoir pu décrocher un emploi sans aucune formation. Les enfants m'ont appris leur langue.

J'ai épousé un Autochtone de la région. Il appartenait à une autre nation que la mienne. Chez lui, on fonctionnait selon un régime matriarcal. Là-bas, j'ai beaucoup appris sur le leadership exercé par les femmes.

J'ai toujours eu du travail dans cette collectivité. J'ai travaillé comme technicienne de services à l'enfance, surveillante de garderie, travailleuse en loisir et coordonnatrice de l'enseignement à domicile. En 1978, quand j'étais coordonnatrice de l'enseignement à domicile, j'étais la seule employée autochtone de tout le district scolaire. Aujourd'hui, le district scolaire a une équipe d'au moins une dizaine d'employés de soutien pour faire le même travail, et la bande a son école locale.

À la fin des années 1970, je suis allée suivre une formation d'animatrice de cours d'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle au Northwest Community College *et j'ai donné des cours d'éducation de base pour adultes (EBA) pendant les douze années suivantes. Au bout de neuf ans, je me suis de nouveau retrouvée chef de famille monoparentale; je suis retournée vivre dans ma collectivité d'origine et j'ai continué à donner des cours d'EBA. J'ai commencé à suivre, tout en continuant à travailler, des cours à temps partiel en administration des affaires et en design de mode et des cours préparatoires à l'université.*

Une fois que mes enfants ont commencé à voler de leurs propres ailes, je suis retournée à l'université, où j'ai obtenu un baccalauréat en éducation, puis un doctorat. Je suis contente d'avoir obtenu mon diplôme d'études supérieures à ce moment-là. La recherche qualitative était maintenant acceptée et j'ai pu faire des recherches qui s'appliquaient à la réalité autochtone.

Après avoir obtenu mon grade supérieur, j'ai été embauchée comme professeure dans un collège universitaire. À ma grande surprise, mon salaire net comme professeure de collège à temps plein n'était pas tellement meilleur que celui que je touchais comme monitrice d'EBA; en plus, j'ai une amie qui enseigne au primaire dans une école de bande et qui se trouve à gagner plus que moi, en raison des allégements fiscaux.

Avec le recul, je pense que si j'avais reçu une formation pour un emploi particulier avant d'avoir des enfants, ma vie aurait sûrement été plus facile,

mais je me demande, par contre, si j'aurais fait des choix éclairés comme jeune femme; est-ce que je me serais mariée ou est-ce que j'aurais même eu des enfants? Pour moi, ça m'apparaît absolument impensable de ne pas avoir de famille, quoi que ça puisse coûter.

Être parent, en particulier quand on élève ses enfants seul, c'est en soi un travail à temps plein. Je pense que le travail le plus important que j'ai eu dans ma vie, ça a été d'élever mes enfants et d'être présente pour eux; en fait, à bien des égards, j'aurais aimé ne pouvoir faire que ça. Malheureusement, dans mon cas, le mariage a été un échec et a fait une véritable saignée dans mon portefeuille.

Par rapport à mes choix, je pense que si j'étais devenue comptable après mes études secondaires, j'aurais eu la sécurité dont j'avais besoin, même qu'après toutes ces années je m'aperçois que j'aime bien remplir les déclarations de revenu. Mais mon coeur reste profondément attaché à mes enfants et aux beaux-arts. Au Canada, les arts ne reçoivent pas beaucoup de soutien, même maintenant. La maternité et l'instruction des enfants non plus d'ailleurs.

Une chose dont je suis bien contente, c'est que mes enfants soient allés au collège tout de suite après leurs études secondaires, et le fait que j'aie poursuivi des études supérieures les a probablement encouragés, je pense, à faire de même. Ils ont des carrières intéressantes et je crois qu'ils ont fait des choix qui vont bien avec leur personnalité. Ils ont de nombreux points forts et des possibilités dont je n'aurais même pas pu rêver quand j'étais aussi jeune. Je suis contente que les possibilités éducatives et d'emploi et la vision du monde de la société se soient améliorées au fil du temps.

Une des choses les plus difficiles que j'aie dû surmonter pendant ma formation universitaire et tout au long de ma carrière, c'est l'empreinte du pensionnat. Les symboles d'autorité continuent de m'inspirer de l'appréhension et j'ai encore des troubles du sommeil. Enfants, nous avons été mis au ban des deux sociétés et laissés sans outils pour nous débrouiller dans l'une comme dans l'autre. Pendant onze ans, on m'a répété que je n'arriverais jamais à rien, que ma culture, mon histoire étaient méprisables, que je n'avais aucun espoir de réussite temporelle, et que si jamais ça m'arrivait, je perdrais la faveur de Dieu. J'ai vu des tas de gens se tailler une belle vie et une belle carrière avec guère plus que leur détermination et la certitude de leur propre valeur. Bien que j'aie l'une et l'autre de ces qualités, j'ai toujours eu le sentiment, dans une certaine mesure, qu'il était mal de posséder des richesses matérielles; c'est pour ça que j'ai mis beaucoup d'efforts dans le service collectif et dans mon développement spirituel, et beaucoup moins dans mon avancement.

Une autre difficulté a été de trouver de bons services de garde d'enfants. Les parents ont désespérément besoin de savoir que leurs enfants sont entre bonnes mains sur les plans psychologique, matériel et spirituel, et ils ont aussi besoin de répit. Je vivais trop loin des miens pour pouvoir bénéficier de l'aide de la famille

élargie, quoique ma soeur ait gardé un de mes fils pendant un an et que ma mère ait pris soin de mes enfants l'été où j'ai suivi ma formation d'animatrice de cours d'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle. J'ai, à mon tour, recueilli les enfants de ma soeur pendant plusieurs mois pour donner un coup de main à sa famille.

Certains programmes non autochtones m'ont été très utiles. Le programme parents efficaces m'a donné des renseignements précieux sur l'art d'être parent. Une amie m'a donné un exemplaire du livre de Dale Carnegie Comment se faire des amis et influencer les autres *à mon 20e anniversaire. Les gens font des blagues, aujourd'hui, à propos de ce livre, mais il m'a beaucoup appris sur la manière de bien s'entendre avec les autres. En 1989, j'ai suivi le programme en contexte de formation personnelle et travaillé sur de nombreux aspects de ma personnalité. Les principes généraux de ces programmes pourraient être adaptés au profit des Autochtones.*

Le fait de m'être réapproprié ma culture a eu pour moi des vertus curatives et réparatrices. Quand mes enfants étaient jeunes, nous tenions tous les jours un cercle de discussion pour régler les questions difficiles. J'aime les chants au tambour, les arts, l'écriture, l'enseignement et la photo; j'aime apprendre des choses de ma mère, rendre visite à des amis et à la famille, entendre et raconter des histoires. J'aime aussi l'humour et les cérémonies spirituelles, comme la suerie. Tout ça me rend heureuse et m'emplit de bien-être. Et par-dessus tout, j'aime me retrouver avec mes enfants et mon meilleur copain, mon petit-fils, mon petit bout de chou.

J'enseigne à temps partiel et je vis seule dans une vieille maison à la campagne. Je conduis une vieille Firefly 1985. Il m'arrive parfois d'accepter un petit contrat d'enseignement. Je gagne juste assez pour me débrouiller. De l'extérieur, je peux ne pas paraître bien riche, mais la vie que je mène me plaît infiniment. La vie a beau être difficile pour les Autochtones de ce pays, je ne troquerais mon précieux héritage culturel pour rien au monde. En vérité, je pense que je suis riche.

L'histoire de deux femmes autochtones (Ottawa)

C'est difficile pour moi d'atteindre mes objectifs professionnels parce que je n'ai pas l'instruction dont j'aurais besoin. Je suis un tas de cours offerts par le gouvernement pour me maintenir en activité, pour pouvoir au moins être en position de me mesurer à la majorité, sans trop me laisser distancer. Ah! et puis, bien sûr, il y a eu les cours de langue — de français — j'ai essayé, mais je n'y suis pas arrivée. Ils m'ont jetée à la porte, au bout de cinq semaines environ, ils m'ont demandé de partir, simplement parce que j'avais posé une question.

J'étais au milieu de la quarantaine, et j'ai dit à la prof que j'avais l'impression d'avoir six ans et d'être de retour au pensionnat. Vous, une francophone, vous êtes là en train de me dire que je ne peux pas parler en anglais, que je dois parler

en français. Quand j'avais six ans, on m'a dit que je n'avais pas le droit de parler ma langue autochtone, il fallait que je parle l'anglais. J'ai appris à parler anglais comme une vache espagnole, et voilà que rendue à l'âge que j'ai... Allez-vous enfin vous décider? Quelle langue voulez-vous qu'on parle, nous les Autochtones? Et ça s'est terminé là. Ils m'ont dit que je ne pourrais pas apprendre.

J'étais avec elle quand c'est arrivé. On suivait le même cours. Ils ne m'ont pas vraiment jetée dehors, mais ça ne leur plaisait pas que je sois là. J'ai fait mes études dans un pensionnat et j'ai beaucoup de mal à m'adapter à l'idée qu'on puisse me faire apprendre une langue de force. J'ai été forcée d'apprendre l'anglais, et maintenant on voudrait me forcer à apprendre le français. J'avais bien de la difficulté avec ça. J'avais perdu mon mari trois mois auparavant, et, quand ils ont décidé de m'envoyer en cours (de français), je leur ai demandé d'attendre encore six mois, de me laisser le temps de m'adapter parce que ce ne serait pas facile pour moi. On m'a dit « Ou bien tu y vas maintenant, ou bien tu te cherches un autre emploi!... » Personne n'a montré la moindre compréhension. Rien — absolument aucun soutien. Ils me donnaient un appui pour aller à l'école, mais c'est tout. Mon cousin B. était dans le même groupe que moi; on s'assoyait ensemble, L., mon cousin et moi... Des fois, ils nous envoyaient une de ces expressions françaises. La professeure de français était vraiment coquette, avec ses dentelles, ses cheveux bouclés et ses manches de fantaisie. « Je veux que vous mettiez votre bouche comme ci, et je veux que vous fassiez ça! » Et là, elle produisait les sons français — ou, ou, ou, outa.

Oh! mon Dieu! Mon cousin et moi, nous nous regardions. En mohawk, ce son-là, ça veut dire manger de façon vraiment, vraiment dégoûtante, doo doo! Mais, là, quand je dis dégoûtante, c'est de manière vraiment cochonne! Et la prof qui était tellement coquette, tellement pimpante. [Mon cousin et moi], nous nous sommes regardés en disant « Pas question qu'on dise ça! » B. était vraiment sur la défensive, et je lui ai dit « vas-y » et que j'allais le dire à sa mère! On riait. On s'est levés, et ça a donné le ton... elle ne voulait plus rien avoir à faire avec nous... Elle a pris une boîte qu'elle a mise au milieu de la pièce, et elle nous a dit :

> *« Chaque fois que vous allez dire un mot en anglais, ça va vous coûter cinq cents. »*

Voilà, ça y était — exactement le même scénario qu'au pensionnat. J'ai ouvert mon sac et j'ai jeté un billet de 20 $ dans la boîte en disant :

> *« Quand le montant sera épuisé, vous me le ferez savoir! »*

J'étais tout simplement furieuse, alors j'ai dit :

> *« Ne me faites plus jamais ça, plus jamais! »*

Elle restait plantée là avec mes 20 $, et j'ai rajouté :

> *« Tu peux t'essuyer le cul avec. »*

Et je la regardais dans les yeux. Là, elle a dit :

> *« Allez au bureau de M. Black. »*

J'ai répondu :

« Vous m'envoyez au bureau du directeur? »
Ça finit que j'ai été renvoyée et jetée à la porte du cours.

On était tous des adultes. Ça semblait irréel. J'ai été déplacée, B. est parti et je suis allée dans un autre groupe, mais je n'y suis pas arrivée. J'ai essayé de faire valoir que je n'étais pas prête pour ça, j'ai demandé qu'on me retire du cours — je n'étais pas capable de me concentrer — j'ai sombré dans un deuil tellement profond quand mon mari est mort que je n'arrivais pas à m'en sortir. Mon mari vient de mourir, et je me retrouve dans une classe qui me rappelle le pensionnat; c'était vraiment difficile. On n'a pas tenu compte de ça du tout; quand je suis allée les voir pour demander qu'on me laisse du temps, on m'a dit que j'avais épuisé mes heures pour ça et qu'il fallait que je continue. Alors, je suis restée là, et j'ai échoué.

C'est comme si tout recommençait, comme si on n'avait plus le contrôle. À mon avis, si on avait adopté une attitude différente, ça aurait été moins difficile. Environ un an après, j'ai commencé à suivre des cours à l'Université d'Ottawa dans mes temps libres, à mon rythme. Ça ne me dérange pas d'apprendre le français si c'est volontaire, mais pas si on veut me le faire apprendre de force. À l'université, je me trouvais avec un groupe de jeunes étudiants; j'aurais préféré être dans une classe d'adultes si on m'avait laissé décider de l'horaire et si on avait essayé de comprendre. Mais quand je me trouve dans une situation comme celle-là, je deviens mauvaise et je fous le bordel. Je ne suis pas une bonne fille!

Si on ne parle pas français dans la région de la capitale nationale, on ne va pas loin. Le français ici, c'est une nécessité.

Je me suis rendu compte qu'on me mettait au pied du mur. Psychologiquement, je n'arrivais pas à surmonter cette impression d'être de retour au pensionnat, et il n'y avait rien ni personne pour m'aider. Le seul appui que j'avais, c'était celui de L., et ils l'ont retirée du groupe. B. aussi était là. Il comprenait assez bien ce que je vivais, mais il n'avait pas fréquenté le pensionnat. Il me disait :
« Viens chez moi, on va étudier ensemble. »
Il était prêt à me prendre sur ses épaules. C'était le type bon père de famille, et il a vraiment essayé. Sans lui, je n'aurais pas tenu le coup aussi longtemps, j'en suis persuadée. Je suis le genre de personne qui aime se retrouver parmi les siens.

Je pense que les choses auraient pu s'améliorer... au lieu de ça, ça va de mal en pis (plusieurs femmes ne sont pas d'accord). Maintenant, il faut répondre aux exigences du français. Ils annoncent des postes pour lesquels le français est exigé et créent des obstacles pour les postes et pour les Autochtones. Ça crée des obstacles, et personne ne tient compte de la situation que vivent les Autochtones qui ont connu l'époque des pensionnats parce qu'on les force à suivre ces cours de langue. Personne ne comprend cette situation. Je suis allée voir une femme et je lui ai dit :

« Quand j'ai débarqué à Kenora, je ne parlais pas un mot d'anglais. Je ne savais pas comment réciter mes prières en anglais, mais c'était exactement les mêmes qu'en mohawk. Alors, je les disais en mohawk. Quand j'étais enfant, on allait dans la longue maison le matin, vers 4 heures ou 4 h 30, et on pratiquait la cérémonie de l'aube; tout de suite après, on allait à l'église catholique pour entendre la messe. C'était la même chose — on était avec le Créateur; c'est comme ça que nous voyons les choses. Chez nous, on apprend les deux, alors je connaissais toutes les prières. Ensuite, on rentrait déjeuner et on allait travailler dans le potager. Quand je suis arrivée à Kenora, je ne parlais pas anglais, alors j'étais une sauvage, vu que je n'étais pas capable de réciter mes prières en anglais. Ensuite, quand ils ont essayé de m'enseigner la prononciation des lettres, j'étais incapable de prononcer les « th » ou les « r »; alors, on me faisait asseoir pendant des heures devant un miroir à prononcer « r », « r ». Et si on ne prononçait pas bien, ils nous faisaient agenouiller sur des pois jusqu'à ce qu'on y arrive, sans compter les autres punitions. Un jour, ils ont voulu me faire jouer dans une pièce parce que j'avais les cheveux longs, et il fallait qu'on parle en anglais. Les bergers étaient tous joués par des garçons indiens de l'école. J'étais censée être la Vierge Marie. Eh bien! j'ai eu le malheur de dire quelque chose en langue indienne! Alors, la soeur m'a coupé les cheveux, et mes cheveux étaient tellement longs et épais qu'ils restaient debout. Ensuite, j'ai fini par perdre ma propre langue. C'est comme si on m'avait jeté deux fois un mauvais sort! »

Pour moi, tout ce qui touche la langue éveille des émotions. Apprendre une langue, ça éveille des émotions. C'est un terrain rempli de mines. C'est un des pires domaines d'apprentissage; je peux apprendre à me servir d'un ordinateur, apprendre à taper, tout ça, mais dès que ça touche à la langue, ça devient trop émotif.

Même quand j'ai essayé d'expliquer que la langue, ça touchait à quelque chose de sensible chez moi, ça n'a rien changé du tout.

L'histoire d'une jeune femme autochtone (Ottawa)

Mon collègue autochtone a pour son dire que nous devons exceller, parce que nous représentons tous les Autochtones. Moi, ce n'est pas mon opinion. La seule personne que je représente, c'est moi. Je suis d'avis que si je réussis bien à quelque chose, c'est sur moi que ça rejaillit. On m'a demandé si je voudrais bien préparer et animer un atelier sur les questions autochtones à une réunion organisée à l'échelle du Ministère. Nous avons formé un comité pour discuter de ce qui se fait et de ce qu'il faudrait améliorer. J'ai dirigé un cercle de discussion auquel participaient 30 personnes et j'ai exposé les résultats de ce cercle de discussion à un auditoire de 200 personnes, dans les deux langues. Mon exposé a été très bien accueilli. Si je l'ai fait, c'est parce que j'en suis capable. Je me suis

aussi demandé ce qui arriverait si je disais non. J'ai décidé que si je disais oui et que je le faisais, je pourrais refuser la fois suivante.

Il y a quelque chose que j'aimerais vous dire, à vous et aux autres. Vous avez parlé des pensionnats, du fait que vous êtes des « produits » de ces pensionnats. J'ai été élevée et j'ai fait mes études dans un milieu catholique, et c'est la seule chose dont j'aie entendu parler — c'est ça qu'on m'a enseigné. J'ai appris ce qu'on m'a enseigné. Mais, en même temps, je peux dire que ma mère n'a jamais fait aucun effort pour nous encourager à nous familiariser avec ses racines autochtones. Alors, tranquillement, le souvenir des histoires que ma mère racontait a commencé à s'effacer, je m'en suis détournée lentement pour me fondre parmi les autres élèves de ma classe. Et ça ne fait pas tellement longtemps que cette constatation-là m'a frappée. Je n'ai absolument aucun lien avec mon héritage autochtone. Rien. Je me suis toujours vue comme une Blanche, j'ai toujours voulu être considérée comme une Blanche, ce qui est assez ironique. Comment est-ce que je pourrais reprendre contact avec mes origines autochtones? Je les ai perdues de vue; les pow-wow, le foin d'odeur dont j'ai souvenir que ma mère me parlait, j'ai perdu tout ça. Et j'ai reçu une instruction de « Blanche »... Je suis reconnaissante d'avoir été admise dans les forces armées, parce que ça m'a enseigné une foule de choses. Ça m'a aussi donné de la discipline. Si je veux vraiment quelque chose, je fais ce qu'il faut pour l'obtenir. Comme je suis une militaire autochtone et que les femmes autochtones sont rares dans les forces armées, on m'a placée un peu sur un piédestal; on m'a fait parader devant tout le monde comme un modèle proclamant « Voyez que la réussite est possible pour vous aussi. » Au bout d'un certain temps, je pensais que c'était mon rôle de faire ça, mais je n'étais pas d'accord. Je voulais être simplement comme tous les autres... En même temps, je me rendais compte que, parce que j'étais un modèle, les gens me disaient « bravo », et ça me faisait plaisir. Ils essaient, en ce moment, d'attirer les minorités dans les forces armées, et à l'endroit où je travaille, on me cite en exemple. Un des copains disait toujours :

« C'est notre petit modèle. »

Je veux seulement être professionnelle comme tout le monde. Je veux remplir mon rôle de surveillante pour pouvoir donner des conseils, mais il n'y a personne qui m'approche de cette manière-là, parce qu'au départ, ils ne savent pas comment approcher une femme autochtone. Et j'ai à traiter tellement de choses ici. Peut-être que si j'avais appris à mieux connaître mon héritage autochtone, je serais capable de régler les problèmes qui se posent à moi dans les forces armées. Le travail dans les forces est un travail valorisant, autant qu'il peut être déprécié. J'aimerais rester et faire changer les choses tranquillement. Amener d'autres femmes autochtones à vouloir s'enrôler, leur dire : « Hé! ce n'est pas si mal. Il y a plein de gens intéressants ici avec qui travailler. » Et j'aimerais être une de ces personnes intéressantes avec qui il est agréable de travailler.

J'ai atteint un but quand je suis allée en Bosnie : j'ai compris combien ma culture est vraiment autochtone si on la compare à celle d'outre-mer. Ça m'a vraiment

frappée — hé! je suis Autochtone! Pendant que j'étais en Bosnie, dans un camp, j'ai demandé si je pouvais aller en patrouille... Alors, on s'est rendus dans une ville vraiment très éprouvée par l'artillerie sur tous ses flancs parce qu'elle était entourée de montagnes. On roulait dans les quartiers de la ville dans un véhicule blindé de transport; je me tenais debout à l'arrière, un casque d'écoute sur la tête. Vous savez que les femmes là-bas ne sont pas tellement respectées... Pendant qu'on roulait dans les rues, un tas de personnes avaient les yeux braqués sur moi. Elles demandaient aux hommes, pas à moi :

« C'est qui, cette femme? Qu'est-ce qu'elle fait? Quel est son grade? Quel est son état? »

Les hommes répondaient :

« Elle est dans les forces armées canadiennes, c'est une Autochtone, elle est caporale-chef. »

Alors, les gens disaient :

« Une pute? »

Les hommes répondaient :

« Non, non. »

Tout ce qu'ils voyaient, c'était le stéréotype; ils ne croyaient pas que je pouvais appartenir aux forces armées, ou travailler côte à côte avec des hommes, ou être caporale-chef. Et j'ai pu voir comment les femmes vivent en Bosnie, comment elles doivent se démerder pour mettre de la nourriture sur la table, et elles font ça sans discuter. J'aurais aimé poser des questions à ces femmes, mais elles étaient, en fait, inaccessibles... Et elles ne savaient pas non plus comment m'approcher, à cause du vieux stéréotype — les Indiens et les cow-boys. Ça, ça m'a ouvert les yeux! En même temps, est-ce que je n'avais pas l'impression d'être l'Indienne de service? Si c'est le cas, c'est correct, parce que j'ai vu des choses que pas grand-monde n'a l'occasion de voir, et je me sentais bien. On était seulement deux ou trois Autochtones au camp; on nous a photographiés ensemble pour un journal, et la photo a été renvoyée chez nous, au Canada. Je ne sais pas pourquoi, mais, à ce moment-là, j'ai senti une cohésion totale. Ça a commencé à se faire jour tranquillement dans ma tête. C'était important d'être reconnus parce que nous avions fait ce que nous avions le goût de faire, et pas seulement parce que nous étions des modèles.

L'histoire d'une Autochtone (Parry Sound)

Quand j'étais enfant, j'ai été envoyée à l'école secondaire de Parry Sound. J'avais l'habitude des écoles rurales à classe unique. Je n'arrivais pas à m'orienter dans cette école de Parry Sound. Et je ne savais rien de rien à l'école. Il n'y avait pas de conseiller en orientation. Je ne savais même pas comment ouvrir ma case!

Je devais rester en pension chez des Blancs et manger la même chose qu'eux. Il n'y avait aucun moyen de transport prévu pour nous ramener chez nous, à Henvey Inlet, la fin de semaine. Ma soeur et moi, nous faisions du pouce. Nous ne voulions pas rester chez les Blancs pendant tout le week-end.

Je suis restée dans cette école de septembre à mai seulement. La première fois que j'ai été la cible de préjugés, ça a été à l'école. Nous étions seulement quatre enfants autochtones dans la classe. Un gars a dit :

« J. est une squaw. »

Les enfants autochtones ont tous fait semblant de n'avoir rien entendu. L'enseignante était sortie de la classe. J'étais tellement sidérée, tellement en colère que j'aurais voulu lui cogner dessus. À cause de lui, je me suis sentie tellement horrible. Je ne pensais pas pouvoir rester une journée de plus. Je me sentais complètement défaite, je ne savais pas à qui me confier, ni quoi faire. J'ai commencé à sécher mes cours, et le directeur était tellement en colère. Il m'a dit :

« Pourquoi est-ce que tu fais ça? Tu as tout ce dont tu as besoin. »

J'avais peur qu'il le dise à mon père. Tous les jours, j'entrais dans la classe et j'en sortais un peu comme à la dérive. Est-ce que la majorité des Blancs pensent que les femmes et les filles autochtones sont des squaws? Je croisais ce garçon tous les jours dans les couloirs.

J'ai essayé de retourner à l'école — cette fois, à l'école des adultes. Une enseignante a dit :

« S'il vous plaît, pas de pagaille ici. Votre mère ne travaille pas ici. »

Et je me suis dit, « j'en suis une, moi, une mère! » Les élèves adultes se sentaient tellement nuls, tellement mal. C'était difficile de se concentrer. Je pensais que je devais être « archi-performante ». D'autres élèves se plaignaient de moi parce que je réussissais trop bien. Je me sentais mal parce que j'avais de bonnes notes. J'ai encore peur de l'école. Il fallait travailler tellement fort pour s'intégrer, et on se sentait tellement à l'écart.

Il y avait d'autres pensionnaires qui venaient de ma collectivité, et d'autres encore qui venaient de Henvey Inlet. Nous ne parlions pas de ce que nous ressentions, mais nous faisions du pouce ensemble pour rentrer chez nous. Il y avait un agent des Affaires indiennes qui s'occupait de nous, et il nous traitait vraiment mal. Il était tellement grand. Une fois, on m'a envoyée dans un centre d'éducation surveillée, à Toronto, parce que ma conduite ne leur plaisait pas. D'autres femmes ont été menacées d'aller dans ce centre. J'avais 13 ans. Pendant trois ans, je n'ai vu ni mon père ni ma mère et je n'ai reçu aucune visite. J'ai perdu ma langue et je n'ai pas vu grandir mon petit frère. Au centre d'éducation surveillée, je devais parler anglais. Quand je suis revenue, j'étais incapable de m'adresser à mon frère, à ma mère et à ma soeur dans ma langue. Si je voulais du beurre au dîner, je devais me lever pour aller le chercher parce que je ne me souvenais plus du mot à utiliser. Ça m'a pris six mois pour réapprendre ma langue, et je me sentais tellement embarrassée à la maison. À l'école, chaque fois que j'essayais de parler ma langue avec une autre Autochtone, une soeur venait nous en empêcher. Il y avait des filles autochtones d'un peu partout à l'école. Je pense que les autorités scolaires et religieuses ont utilisé des stratégies pour assimiler les Autochtones.

L'histoire d'une Inuite (1er cas)

Lorsque j'ai commencé l'école, notre institutrice ne parlait que l'anglais, alors que moi je ne parlais que l'inuktitut. Mes parents avaient une petite idée de ce qu'était l'instruction offerte par les Blancs. Ils voulaient que j'aille à l'école et que j'intègre la « civilisation ». J'étais la dernière de 12 enfants. Mon père était entièrement attaché aux traditions et refusait de s'adapter à la société occidentale. Il aurait préféré ne pas aller s'établir dans un village, mais il ne voulait pas que je parte loin d'eux pour pouvoir fréquenter l'école. Mes frères et soeurs, eux, avaient dû s'éloigner, mais l'année avant que j'entre à l'école, nous avons quitté nos grands espaces pour nous établir au village. La coupe était pleine.

Je ne me rappelle pas grand-chose de cette époque. C'était tellement déroutant et différent pour moi. Ça a été un choc total pour moi... avant, il fallait travailler tellement fort pour subvenir à nos besoins, on travaillait tout le temps. Et puis, là, tout à coup, il n'y avait presque plus rien à faire.

Mes parents ont continué d'aller à la chasse, mais ce n'était plus une activité de survie comme autrefois.

L'école m'a presque entièrement dépouillée de ma culture. Mes parents se rendaient parfaitement compte que c'était vers ça que nous nous dirigions. Mon père se rendait compte que tout ce qu'il y avait dans le village — les églises, les écoles — c'était vers ça que nous nous dirigions. C'était une force irrésistible. Mon père nous encourageait beaucoup et il nous a beaucoup aidés à prendre le virage. Pour mes parents, il était très important que nous allions à l'école. Eux n'y étaient jamais allés. Ils savaient que la culture des Blancs était très différente, et qu'ils n'essayaient ni de maintenir la culture ni de la repousser, mais ils ont été un exemple formidable pour nous par leur capacité de composer avec la nouvelle situation, et ils ont aussi été un modèle de rôle pour bon nombre d'Inuits de la collectivité. Ma mère est allée voir le conseil scolaire et a dit :

« La culture doit avoir une plus grande place dans l'école. »

On lui a répondu qu'il n'y avait pas d'argent pour ça, alors, elle a monté une tente à l'extérieur et montré aux enfants à coudre. Les enfants l'aimaient beaucoup, alors le conseil scolaire lui a trouvé un local à l'intérieur. Il y a quelque temps, une ancienne élève est venue me dire que c'est avec ma mère qu'elle avait confectionné son premier pantalon en peau de caribou. On ne voit plus ça de nos jours, à moins qu'il y ait une grand-mère dans la maison.

Pendant toutes mes années d'école, on a relégué ma culture très loin à l'arrière-plan. Dans toutes les matières, les enseignants parlaient seulement anglais. Pendant les dix mois de l'année scolaire, nous n'avions plus aucun contact avec notre culture. La majeure partie de la journée se passait dans une autre langue et une autre culture... Je regrette de m'être désintéressée de ma culture. Quand j'allais à l'école, il n'y avait rien qui puisse nous pousser à nous

y intéresser, parce que la culture était entièrement absente de l'école. J'avais toujours hâte de retourner à la maison, d'aller camper. J'ai conservé ma langue. Le collège où j'ai reçu ma formation d'enseignante était un des meilleurs établissements sur le plan de la pertinence culturelle. Le fait d'apprendre les pratiques liées à la culture m'a montré l'importance de la culture et m'a permis de me la réapproprier. Ma culture n'avait pas disparu, mais le fait d'y être exposée au collège m'a permis de la comprendre davantage. Plus on est exposé à sa culture, plus on est en mesure de comprendre l'évolution de sa langue et de sa culture.

L'histoire d'une Inuite (2e cas)

Les lieux de travail fonctionnent à la manière du Sud; c'est pour ça que, dans bien des cas, ils sont voués à l'échec. La conséquence la plus grave de tout ça, c'est le taux de décrochage dans nos écoles; la raison, c'est que les écoles sont importées du Sud et qu'on ne tient pas vraiment compte du fait, justement, qu'elles se trouvent dans le Nord. On pourrait faire les choses différemment, mais jamais personne ne pose la question. Les choses continuent de se faire comme si l'école était dans le Sud.

La langue est un obstacle... Il faut parler anglais parce que l'anglais est la langue principale dans bien des cours offerts à l'intérieur du programme de formation des enseignants, et ça, ça crée un obstacle réel. C'est un obstacle systémique pour les Inuits unilingues et ceux qui ne maîtrisent pas parfaitement l'anglais.

Il faudrait aussi éviter de faire venir des enseignants du Sud qui se mêlent de dire « voilà la bonne façon de faire les choses, c'est comme ça qu'il faut faire. » Ils arrivent d'un endroit situé à 2000 milles de distance, avec des valeurs bien différentes. J'imagine qu'ils ne se rendent pas compte que ce qu'ils disent, c'est « oubliez l'endroit où vous êtes et ce qu'on vous enseigne à la maison; souvenez-vous seulement de ce qu'on vous montre à l'école, parce que c'est mieux. » Je ne sais pas si on pourrait appeler ça « imposer son style de vie ».

Quand j'ai commencé à travailler, j'étais stagiaire en enseignement, et quand j'ai terminé mon programme, j'enseignais à des adultes. Une des matières à enseigner était la nutrition et le bon choix des aliments; ça me rendait très mal à l'aise de parler de ça, surtout quand je devais aborder la question des fruits et des légumes, parce que les fruits et légumes étaient tellement chers à l'époque et en quantité tellement limitée. Il y a des semaines où on ne trouvait aucun fruit frais. Des fois, ils étaient déjà plein de taches brunes, et moi, j'étais là à essayer de faire valoir aux mères de famille l'importance des quatre groupes alimentaires. Plus tard, à l'époque où j'étais encore stagiaire, on a sorti une étude dans laquelle on disait que la baleine renferme de la vitamine C; j'étais tellement soulagée de pouvoir dire ça aux femmes au lieu de les encourager à acheter des fruits, de leur faire savoir qu'elles pouvaient aussi aller chercher leur

vitamine C ailleurs. Aujourd'hui, ce n'est plus un problème aussi grave, parce qu'on a presque de tout maintenant. Au début des années 1980, je trouvais très difficile d'enseigner ce qu'on me demandait d'enseigner tout en essayant de tenir compte des différences de culture et d'environnement.

Les cours offerts au Arctic College *empruntent encore beaucoup au contenu des programmes du Sud et se donnent encore en très grande partie en anglais. C'est le cas, par exemple, du cours appelé « procédés et méthodes de lecture »; la personne qui donne ce cours vient d'Angleterre et enseigne en anglais. Elle montre à nos étudiants la méthode employée pour enseigner aux enfants à lire en anglais, alors qu'eux vont devoir apprendre aux enfants à lire la langue inuite, qui utilise un système de lecture différent. Il va falloir un jour modifier cette façon de faire au lieu de la laisser se perpétuer.*

Je crois fermement que la dimension culturelle de notre vie doit être ancrée dans tout ce nous faisons dans notre milieu de travail. Nous ne devons plus en avoir honte comme autrefois. C'est le genre de choses qu'il faudrait enseigner aux enfants dès la maternelle. Nous travaillons avec des gens qui sont établis dans le Nord depuis longtemps, et nous n'avons rien contre eux. Ils ont de bonnes intentions, mais, des fois, ils ne savent pas de quoi ils parlent. Nous avons eu une séance d'orientation à l'école, et la personne responsable vivait ici depuis sans doute une vingtaine d'années; un des parents a demandé pourquoi l'enseignement de l'inuktitut n'était pas obligatoire jusqu'en 12^{e} année. La dame a alors commencé à parler des conditions d'admission à l'université en disant qu'il n'était pas nécessaire d'avoir une deuxième langue pour entrer à l'université, ce qui est vrai. Mais qu'arrive-t-il si le jeune qui veut entrer à l'université est Inuit — elle ou il aura besoin d'une langue seconde, puisque la langue inuite est sa langue maternelle et qu'il est très improbable que cette langue soit enseignée à l'université. Cette personne ne se rendait pas compte de ce qu'elle disait, car, pour un jeune Inuit, c'est l'anglais la langue seconde.

4. INTERPRÉTATION DES HISTOIRES

Collins (1990 : 206-219) propose quatre critères d'interprétation, qu'elle oppose aux voies de recherche positivistes. Ces critères, inspirés d'une optique afrocentrique, mettent l'accent sur la primauté de l'expérience vécue, l'utilisation du dialogue pour évaluer les prétentions au savoir, l'éthique de la sollicitude et celle de la responsabilisation personnelle.

Après avoir recueilli toutes les données et reçu des participantes toutes leurs réactions au sujet des transcriptions et des ébauches du rapport, les chercheuses ont passé trois journées à échanger; elles ont lu en entier chacun des exposés narratifs et discuté des possibilités d'interprétation. Elles étaient toutes présentes au moment où les participantes ont raconté leur histoire et les ont écoutées activement. La sollicitude a été immédiate dans nos dialogues, tout comme l'empathie, ce qui nous a permis de prendre des décisions pertinentes au moment de l'analyse du contenu. La position philosophique que nous avions adoptée (celle de la phénoménologie, qui prône les liens directs avec le vécu) nous obligeait à maintenir la primauté de l'expérience vécue au centre de notre étude. Nous nous sommes conformées à l'éthique de la responsabilisation personnelle en réfléchissant sur la méthode phénoménologique qui consiste à suspendre son jugement; nous avons, en effet, laissé le travail d'interprétation de côté pendant un moment, en y revenant sans cesse par la suite, et nous avons essayé, ce faisant, de toujours rester branchées sur les histoires racontées par les participantes, tout en employant notre expertise de chercheuses et les procédés de la recherche.

Dans ce contexte de collaboration, les chercheuses ont découvert dans les histoires des participantes des valeurs et des thèmes fondamentaux. Fait caractéristique, des valeurs sont exprimées dans les histoires racontées par les Autochtones lorsque le sujet abordé est important (Bishop 1996). Les thèmes fondamentaux sont caractéristiques des études qualitatives qui, des données, extraient des « thèmes émergents » et des « thèmes prioritaires » (Denzin et Lincoln 1994).

C'est seulement après une analyse détaillée des contenus que nous avons pu discerner ces thèmes et ces valeurs, qui tantôt sont énoncés explicitement, tantôt ressortent implicitement des témoignages. Ces thèmes et ces valeurs sont essentiels comme fondements aux politiques et influent sur le contenu des politiques ainsi que sur leur élaboration et leur mise en oeuvre.

Les valeurs fondamentales qui sont ressorties dans les huit endroits où s'est déroulée la recherche sont :

- le respect;
- la confiance;
- la connaissance;
- l'équilibre.

Ces thèmes sont représentés dans des histoires (voir chapitre 3), d'autres récits et des réponses directes à des questions posées aussi bien durant les séances de consultation que dans les entrevues individuelles.

Voici des citations exprimant ces valeurs fondamentales.

Respect

Je pense que la principale chose dont on a besoin, c'est le respect. Le respect est essentiel. Il faut savoir se respecter et respecter les autres. Ça va dans les deux sens. Il faut être respecté — respecté en tant qu'être humain et pour ce que l'on est, respecté dans sa culture et la société à laquelle on appartient — et il faut aussi respecter les autres. Je pense, quant à moi, que c'est la clé. Vient d'abord le respect pour soi-même et sa culture. Le respect doit être là dès le départ si on veut survivre. Il faut être fort culturellement. Une personne qui, dès l'enfance, est forte sur le plan culturel et qui grandit avec cette force et cet appui va pouvoir survivre si elle s'en va, qu'importent les événements. Elle pourra toujours survivre grâce à sa force intérieure.

Confiance

Alors, pour moi, c'était important de comprendre que je devais aller à la source; il fallait que je m'assoie avec ces gens, que je les accepte tels qu'ils étaient, tels qu'ils sont. Vous savez, m'asseoir là et leur dire bonjour, leur dire qui je suis, leur demander :

> *« De quoi avez-vous besoin, comment est-ce que je peux vous aider? Est-ce qu'il y a quelque chose dont vous aimeriez me parler? Qu'est-ce que je peux faire pour vous aider? »*

Simplement leur montrer mon côté humain pour qu'eux aussi puissent, à leur tour, me dire de quoi ils ont besoin.

Connaissance

Je crois également à l'apprentissage expérientiel. Je suis les deux approches. Et je respecte les gens qui se sont instruits grâce à l'apprentissage expérientiel. Mais je sais aussi — je crois que si nous avons les deux, si nous avons les connaissances qu'on acquiert dans les universités et les collèges, les connaissances qu'on acquiert de ces personnes-là, nous pouvons nous en servir aussi bien qu'apprendre à notre façon, pour ensuite emmagasiner aussi des connaissances culturelles. Une fois que nous aurons les deux, nous serons un peuple très puissant, un peuple très fort.

Équilibre

Je dois souvent essayer de trouver un équilibre entre les tâches qui me sont assignées et ma culture. Par exemple, j'aimerais pouvoir assister à des conférences des aînés et à des pow-wow. Seulement, j'ai une très lourde

charge de travail. Il peut être très difficile de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Les deux sont très importantes. C'est important pour moi de danser et de prendre part à des cérémonies et à des manifestations culturelles, et aussi de partager la culture avec d'autres en faisant des exposés.

Dans ces exemples, la signification des valeurs fondamentales se trouve dans les propos des femmes elles-mêmes.

Une analyse à un deuxième niveau a permis de dégager des thèmes fondamentaux. Les thèmes communs aux huit collectivités sont :

- la guérison;
- la sécurité;
- l'exercice de l'autorité;
- la discrimination;
- la diversité;
- l'instruction;
- le travail.

Les citations qui suivent exposent les thèmes fondamentaux communs aux huit collectivités.

Guérison

Lorsque les femmes auront trouvé la guérison, la famille va guérir, et lorsque la famille aura guéri, la collectivité va guérir, et lorsque la collectivité aura guéri, la Nation va guérir.

Sécurité

J'ai travaillé pendant deux ans, et j'ai trouvé ça très pénible moralement — la violence sexuelle, la violence conjugale et tous les autres trucs qui se passent à l'intérieur de la collectivité. Avant de devenir travailleuse sociale, je croyais vivre dans un endroit sûr. Mais il y a tant de choses qui se passent derrière les portes closes. Plus on en découvre, plus on se rend compte que ça touche aussi les proches. Quand un proche était en cause, c'est quelqu'un d'autre qui était chargé du cas à cause des conflits d'intérêts, mais on était au courant quand même. Ça m'a vraiment changée. J'avais tellement d'information sur tout le monde dans la collectivité. Ça avait beau confidentiel, il reste que j'étais au courant quand même.

Exercice de l'autorité

C'est assez désagréable de devoir aller se battre là-bas pour retrouver la maîtrise de son instruction, de finalement l'obtenir et, une fois de retour, de se sentir

repoussée. Et je sais qu'il y a bien des femmes, moi comprise, qui ont vécu ce genre d'expérience. Je crois vraiment que c'est à cause des systèmes mis en place par le ministère des Affaires indiennes et auxquels nous nous sommes adaptés ou avons été forcés de nous adapter. « C'est comme ça que vous devez gérer vos bandes. C'est comme ça qu'on va vous financer. C'est ça les critères. » Alors, on se retrouve avec des structures bureaucratiques. J'ai des problèmes dans la collectivité parce que tout est tellement fragmenté. Pas moyen de travailler de manière holistique parce qu'ils divisent tout; ça c'est la mentalité européenne — tout compartimenter. Ça, c'est l'instruction. Ça, c'est le développement économique. Ça, c'est la santé. Je pense que le personnel des bandes pourrait adopter une formule plus holistique.

Discrimination

Pour travailler au gouvernement, il a fallu que je fasse pas mal de changements dans ma vie et dans mes valeurs. Tous les principes culturels, linguistiques et raciaux que je défendais en tant qu'Autochtone étaient contestés, mis en doute et parfois minés. J'avais l'impression d'être presque obligée de renoncer à mon identité autochtone pour pouvoir travailler au gouvernement. J'ai bien failli devenir ce qu'ils voulaient faire de moi. En général, les gouvernements embauchent surtout des personnes qui leur ressemblent : des Blancs de la classe moyenne issus de l'une ou l'autre des deux cultures principales. Il faut se couler dans le moule pour pouvoir survivre dans le système. Pour se faire embaucher au gouvernement, il faut parfois adopter les valeurs et la culture organisationnelle de la majorité aux dépens des nôtres. Il faut presque se trahir soi-même pour survivre. Mais il n'était pas question que ça m'arrive, parce que j'avais quelque chose à apporter, que j'avais le droit de travailler au gouvernement.

Diversité

Il faut que chacune des différentes cultures qui existent chez les Autochtones de ce pays soit respectée. Ça fait partie de notre histoire et de notre culture. Et nous avons toujours bien réussi, si l'on considère tous les obstacles que nous avons dû surmonter ces dernières années et tout le chemin que nous avons parcouru. Mais nous devons nous soutenir mutuellement.

Instruction

Il nous faut davantage. Je ne veux pas employer le mot « instruction », parce que ça fait tellement universitaire. Je ne sais pas si ça pourrait marcher, mais je me suis demandé si on ne pourrait pas tenir des ateliers communautaires pour expliquer l'évolution de la Loi sur les Indiens, *comment nos membres se sont retrouvés divisés, quel genre de peuples nous étions avant l'adoption de toutes ces politiques — les politiques de la* Loi sur les Indiens, *comme je les appelle. Et je crois vraiment que nous aurions besoin d'obtenir des renseignements sur le fonctionnement des réserves en rapport avec le gouvernement. Je ne pense pas du*

tout que nous soyons suffisamment responsabilisés. Il n'y a pas assez de créativité. On nous a étouffés.

Travail

J'ai occupé des emplois au gouvernement provincial, mais l'obstacle pour moi, en tant qu'Autochtone, c'est que je devais toujours fonctionner à 120 %, alors que les personnes non autochtones normales n'avaient qu'à fournir leur 100 %. J'ai toujours cru que je devais donner 120 %. J'ai découvert que je travaillais, je travaillais, je travaillais et que j'avais fini par devenir une bourreau de travail... Voyez-vous, c'est toute cette attitude-là qui est programmée dans notre tête parce qu'il faut absolument réussir. Pas vrai? Et il faut performer, il faut surpasser tous les autres. Alors, c'est ce que j'ai fait.

En plus des thèmes fondamentaux communs aux huit collectivités, chaque endroit présentait des thèmes particuliers, que nous énumérons ci-après. Certains de ces thèmes viennent greffer de nouveaux éléments sur les thèmes généraux, d'autres sont uniques à une collectivité.

Manitoba

- Tristesse causée par la perte de la langue et de la culture;
- Obligation de rendre compte, domination et corruption chez les dirigeants masculins;
- Dilemmes pour concilier culture et travail;
- Ne pas avoir peur d'exprimer ses opinions, être en sécurité, être visible;
- Occuper dans la famille une place qui suppose des responsabilités;
- Difficulté de vivre dans deux mondes, honte, piètre image de soi;
- Éducation interculturelle.

Nouvelle-Écosse

- Influence des pensionnats;
- Place accordée à la culture et aux pratiques culturelles;
- Place accordée à la langue mi'kmaq;
- Réalité de l'assimilation et de la disparition de la culture;
- Sentiment d'appartenance.

Toronto

- Se réapproprier la culture par le truchement des organisations autochtones;
- Obtenir plus d'appui pour les organisations autochtones;
- Vivre une vie enrichissante;
- Comprendre que la culture et le travail ne sont pas dissociables;
- Renoncer aux études et au travail pour se rapprocher de sa famille et de sa culture;

- Vivre dans deux mondes;
- Réussir à trouver des services de garde d'enfants et traiter avec des pères mauvais payeurs;
- Persévérance et force des femmes autochtones.

Vancouver

- Services de garde d'enfants;
- Besoins qui varient selon l'âge chez les femmes autochtones;
- Importance du rôle des femmes autochtones au sein de leur collectivité;
- Les dirigeantes autochtones sont critiquées et baissent les bras rapidement.

Merritt

- Mauvaise administration des bandes;
- Impuissance des femmes autochtones par rapport aux changements à apporter sur le plan de l'emploi;
- Le népotisme fait obstacle à l'embauchage;
- La colonisation a mené à l'oppression qui habite les femmes de l'intérieur;
- Les bandes privilégient le financement du développement économique au détriment de l'instruction;
- Les collèges locaux offrent un nombre limité de programmes présentant de l'intérêt pour les Autochtones;
- Les femmes autochtones n'ont pas voix au chapitre en matière de politiques.

Ottawa

- Incidence des cours de français sur les femmes autochtones au service de la fonction publique fédérale;
- Importance des objectifs personnels et de la capacité de s'organiser;
- Capacité de surmonter l'isolement;
- Conséquences de la priorisation des responsabilités d'ordre culturel au détriment des responsabilités professionnelles;
- Importance des mentors;
- Incidence de l'attitude des surveillantes et surveillants sur le travail et la culture;
- Problèmes découlant des incohérences dans l'interprétation des politiques;
- Perception — comment les femmes se voient elles-mêmes et comment les autres les voient au travail;
- Nécessité d'offrir un service de counseling adapté à la culture dans les lieux de travail;
- Promotion des femmes autochtones.

Parry Sound

- Impact profond des traumatismes engendrés par une mauvaise expérience au temps où les personnes fréquentaient l'école;
- Incapacité de s'adapter qui prend sa source dans la rupture des liens avec sa famille et sa collectivité;
- Politiques d'assimilation dans les écoles de formation et faibles attentes sur le plan scolaire qui nuisent à un sain épanouissement;
- Incapacité des femmes d'exploiter leur potentiel sur le plan des études;
- Isolement et manque de ressources dans les collectivités autochtones;
- Possibilité que les femmes ne soient pas au courant de leurs droits en matière d'emploi.

Iqaluit

- Responsabilité de l'école dans la disparition de la culture autochtone;
- Obstacles à la culture dans les lieux de travail;
- Définition de la culture;
- Les femmes ont deux emplois à temps plein;
- Mise en veilleuse des besoins et des objectifs;
- Avantages pour les femmes du Nunavut;
- Absence de voix collective chez les femmes;
- Isolement;
- Obstacles auxquels se heurtent les enseignantes et enseignants par rapport au travail et à la culture;
- Difficulté de répondre aux attentes de deux cultures;
- Incidence des changements d'ordre culturel;
- Préoccupations que suscite la disparition des valeurs et de la culture inuites;
- Désir de faire de l'inuktitut la langue première du Nunavut;
- Obstacles à la culture dans le système d'éducation;
- Incidence de la disparité entre les sexes;
- Importance de défendre ses droits;
- Nécessité d'avoir des Inuites et Inuits dans des postes de direction pour provoquer des changements.

Ces valeurs et thèmes fondamentaux énoncés par des participantes dans chacune des collectivités cibles sont étayés par de nombreuses histoires et descriptions des faits. Ils montrent la singularité de chaque collectivité, et c'est là un aspect extrêmement important de notre étude. Le caractère unique de chaque collectivité est le fondement de la recommandation de principes principale, qui

souligne l'importance pour les femmes autochtones, dans chaque collectivité, de prendre en charge elles-mêmes l'élaboration des politiques qui les touchent.

Les chercheuses qui ont fait l'étude sont persuadées que, si la recommandation principale est appliquée, il sera possible de trouver, dans chaque collectivité, des moyens de donner forme concrètement aux valeurs et thèmes fondamentaux énoncés dans ce chapitre, qu'il s'agisse des valeurs et thèmes communs aux femmes autochtones de toutes les régions ou des thèmes propres à certaines collectivités. Le chapitre suivant est consacré aux recommandations de principes.

5. RECOMMANDATIONS DE PRINCIPES

Les participantes ont formulé de nombreuses recommandations de principes. La plupart des femmes ont manifesté leur frustration par rapport aux politiques, indiquant qu'elles ne cessent de répéter les mêmes recommandations encore et encore sans qu'il y ait vraiment de suites. Voici les propos tenus par l'une d'elles :

> *[Ç]a m'effraie, parce que je me suis promenée beaucoup avec ma grand-mère quand j'étais petite et que j'ai été témoin des luttes qu'elle a menées. Je me souviens de plusieurs des points débattus il y a longtemps. Aujourd'hui, je regarde et, je ne sais pas, c'est peut-être à cause de la naissance récente de ma fille, je me dis que, eh bien, que je suis en train de mener la même lutte que ma grand-mère. C'est ce que j'ai dit à un atelier sur les traités. À l'époque, ma petite avait douze semaines. J'ai dit : « Aura-t-elle à venir ici dans vingt ans pour livrer exactement la même bataille? »*

Malgré l'absence de résultats au cours de toutes ces années écoulées, 140 femmes sont venues, une fois encore, répéter leurs idées au sujet des politiques, sans doute mues par l'espoir qui se transmet de génération en génération.

La recommandation principale, formulée en termes différents selon les endroits, a donc été énoncée de la façon suivante par l'équipe de recherche :

Recommandation principale

Tenir des ateliers dans chaque collectivité et élaborer des politiques adaptées à la région et établies par suite d'un échange d'idées au sein de la communauté. Il importe que les décisionnaires soient les femmes elles-mêmes. Il faut aussi affecter des sommes à l'envoi dans chaque collectivité d'animatrices qui viendront partager le vécu quotidien des femmes autochtones et créer des liens avec des organismes et des personnes pour tâcher de se familiariser avec le milieu où vivent ces femmes. Les animatrices choisies devront posséder les compétences nécessaires pour aider les femmes à élaborer des politiques et à les mettre en application. Il importe d'obtenir la garantie que ces politiques seront bel et bien mises en oeuvre.

Recommandations secondaires

***Recommandations en vue de réformer la* Loi sur les Indiens**

1. Demander à l'Assemblée des Premières nations de remplir un rôle actif en vue d'exercer des pressions sur les gouvernements pour les convaincre d'adopter des politiques qui amélioreront l'existence des femmes autochtones grâce à la participation active des femmes elles-mêmes.

2. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques exigeant qu'on cite dans le matériel didactique officiel ou parascolaire l'exemple de femmes autochtones qui ont réussi, notamment des annonces publicitaires mettant les modèles de rôle en valeur.

3. Élaborer et mettre en oeuvre une politique exigeant la réforme ou l'annulation de la *Loi sur les Indiens* afin d'amoindrir la relation de fiduciaire entre le gouvernement du Canada et les peuples autochtones. Le cas échéant, travailler, à l'intérieur des processus relatifs aux traités, au règlement du problème des droits des peuples autochtones.

4. Réformer les systèmes de conduite des affaires publiques par rapport aux organismes gouvernementaux des Blancs ainsi qu'aux chefs et aux conseils de bande (*Loi sur les Indiens*) afin de garantir des postes de commandement aux femmes autochtones pour leur donner un pouvoir décisionnel. Examiner d'autres formes d'exercice de l'autorité qui se rapprocheraient davantage des systèmes traditionnels et qui ne seraient donc pas des systèmes électoraux.

5. Réformer le projet de loi C-31 modifiant la *Loi sur les In* [illegible] qu'il vise toutes les femmes autochtones et leurs enfants, de manière que les générations [illegible] puissent conserver leur statut.

6. Réformer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'y introduire des mesures antiracistes.

7. Élaborer et mettre en oeuvre une politique faisant en sorte que les droits des Autochtones soient exportables, par exemple, que les Autochtones puissent conserver leurs droits, peu importe l'endroit où elles ou ils habitent, à l'intérieur ou à l'extérieur des réserves.

Recommandations concernant d'autres politiques

8. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques qui répondent aux besoins particuliers des Autochtones appartenant à différentes nations, bandes et régions, plutôt que des politiques uniformes pour tout le monde.

9. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques garantissant l'accès à des services de garde d'enfants aux femmes autochtones qui s'efforcent de parfaire leur instruction ou de participer à la vie active ainsi que des politiques qui respectent le bien-être des enfants en accordant des congés aux mères lorsqu'elles doivent prendre soin de leurs enfants.

10. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques qui garantissent l'accès, dans les établissements de formation et d'enseignement, à des programmes d'études, à un enseignement et à des consultations tenant compte des différences culturelles. Ces politiques devront être conformes à la déclaration de principe intitulée *La maîtrise indienne de l'éducation indienne* (FIC c1972).

11. Élaborer et mettre en oeuvre, dans les secteurs public et privé, des politiques en matière d'emploi et d'instruction qui permettent l'octroi de congés pour motifs culturels, nécessaires pour les funérailles et les manifestations culturelles d'envergure. Ces mesures viseraient à interdire que soient pénalisés les étudiantes et étudiants ainsi que les employées et employés qui prennent des congés pour des motifs culturels.

12. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques institutionnelles obligeant les cadres et le personnel, dans les lieux de travail et les établissements de formation et d'enseignement, à suivre une formation de sensibilisation aux réalités culturelles ainsi que des politiques visant à garantir aux Autochtones des services adaptés à leur culture.

13. Élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'immersion linguistique dans les régions où les Autochtones s'efforcent de conserver leur langue et de la faire revivre.

14. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques antidiscrimination qui s'appliqueront dans tous les milieux. Ces politiques devront viser à faire cesser le harcèlement sexuel et les actes de violence qui sont le fruit de la discrimination envers les femmes et amener, en même temps, la création d'une commission efficace des droits de la personne. Les conseils de bande devront établir leurs propres codes des droits de la personne et s'inspirer des lois traditionnelles pour élaborer des politiques antidiscrimination.

15. Élaborer et mettre en oeuvre des politiques visant à accroître l'accès des femmes autochtones à de l'information sur leurs droits en matière d'emploi, au moyen de séminaires et d'ateliers ainsi que par le recours aux médias.

16. Élaborer et mettre en oeuvre, dans tous les ordres de gouvernement, conseils de bande compris, des politiques destinées à favoriser l'épanouissement des femmes autochtones, du point de vue tant de la croissance spirituelle et culturelle que des études et de la formation. La souplesse doit être un aspect essentiel des programmes d'études et de formation qui leur seront offerts. Mettre en place des mécanismes de mentorat dans les lieux de travail et les établissements d'enseignement et de formation.

17. Prévoir des sommes supplémentaires pour soutenir et promouvoir la guérison des femmes ainsi que leur apprentissage des méthodes traditionnelles de guérison et pour aider les femmes à concevoir des méthodes de guérison et à les appliquer dans leur collectivité. Cette question intéresse les gouvernements ainsi que les chefs et les conseils de bande.

Recommandations touchant les régions

Plusieurs recommandations de principes touchant des régions particulières ont été formulées.

Par exemple, les participantes du Manitoba ont recommandé la mise en oeuvre d'une politique élaborée en 1993, à laquelle ont adhéré Gary Filmon, premier ministre du Manitoba en 1993, Bonnie Miechelson, ministre déléguée à la situation de la femme en 1993 et James Downey, ministre des Affaires du Nord en 1993 (Canada 1993). Cet énoncé de principes promettait des initiatives gouvernementales dans les domaines des services sociaux, de la violence familiale et de la justice, de la santé, de l'instruction et de la formation, du développement économique et du logement, ainsi que l'accès à des partenariats entre le gouvernement et les collectivités.

Pour leur part, les participantes d'Ottawa ont dit souhaiter le réexamen de la politique et des méthodes actuelles au sujet des cours de français que doivent suivre les Autochtones.

Les participantes d'Iqaluit ont, quant à elles, formulé de nombreuses recommandations pour lesquelles le facteur temps était particulièrement important, étant donné la formation d'un nouveau gouvernement. Voici la liste des recommandations d'Iqaluit dressée par Colleen Purdon :

Recommandations de principes en matière d'instruction

- Exiger de toutes les personnes qui enseignent dans des établissements scolaires qu'elles maîtrisent l'inuktitut afin qu'elles puissent communiquer avec les élèves de la classe. Le but visé est de faire en sorte que les enseignantes et enseignants du Nunavut puissent répondre aux besoins linguistiques et culturels des élèves inuits.

- Consacrer des ressources supplémentaires à l'apprentissage à distance, à l'expansion du programme d'enseignement à distance et à la coordination de l'enseignement à distance afin que toutes les collectivités du Nunavut aient accès à l'enseignement collégial. Il faudrait aussi mieux renseigner les populations sur les possibilités d'apprentissage et de téléenseignement qui s'offrent à elles et faire aussi davantage de publicité à ce propos. Il ne circule pas suffisamment d'information au sujet de l'enseignement à distance au Nunavut.

- Les employeuses et employeurs et le *Nunavut Arctic College* devraient examiner les possibilités de partenariats en vue d'offrir aux femmes qui travaillent la chance de poursuivre leurs études tout en conservant leur emploi; cela pourrait comprendre l'élaboration de politiques permettant aux femmes de prendre congé pour faire des études et des moyens concrets pour encourager les femmes à se recycler ou à acquérir une spécialité.

Recommandations de principes à l'intention du gouvernement du Nunavut

- Le gouvernement du Nunavut devrait adopter une charte de la langue qui ferait de l'inuktitut la langue officielle du Nunavut. L'application de cette politique forcerait le gouvernement à prévoir suffisamment de ressources financières et humaines.

- Les participantes seraient en faveur de l'élaboration d'une politique et de plans obligeant les employées et employés du gouvernement à suivre une formation linguistique de base en inuktitut. Elles proposent qu'on accroisse l'efficacité de cette politique en établissant clairement le niveau de compétence linguistique souhaité des fonctionnaires à la fin de la première année d'emploi et que les heures consacrées à la formation linguistique en cours d'emploi soient rémunérées. Cette politique viserait à faire en sorte qu'il ne se dresse pas de barrière des langues entre les fonctionnaires et les Inuites et Inuits du Nunavut et que l'inuktitut soit la langue de travail au gouvernement du Nunavut, dans tous les domaines.

- Le gouvernement du Nunavut devrait charger une commission de superviser les changements de fond et les changements structurels mis en place pour s'assurer que lui et les programmes qu'il finance sont adaptés à la culture et aux besoins des hommes, des femmes, des familles et des collectivités inuits. Cette commission devrait être formée de représentantes et représentants du gouvernement et d'organisations inuites. Il importe que ce soit un groupe fort et efficace et qu'il ait des attributions et un mandat clairs.

- Le gouvernement du Nunavut devrait établir, en matière de gestion des ressources humaines, une politique et des procédures encourageant et appuyant l'accession d'Inuites et Inuits à des postes de direction et de décision dans la fonction publique ainsi que dans les programmes et organismes financés par le gouvernement. Le but serait de réduire les obstacles que doivent surmonter les Inuites et Inuits du Nunavut et de leur permettre d'avoir plus facilement accès aux programmes publics et aux programmes financés par le gouvernement.

- Le gouvernement du Nunavut devrait veiller à mettre en application une politique de recrutement et de présélection pour s'assurer que les nouveaux employés et employées qui viennent s'établir au Nunavut ont les qualités personnelles requises et une compétence linguistique suffisante, et qu'ils sont sincèrement désireux de travailler dans un esprit d'ouverture à la culture inuite. Il importe que les qualités personnelles, la capacité de se montrer sensible aux réalités d'une autre culture et la maîtrise du vocabulaire et des règles de base de l'inuktitut (ou la volonté d'acquérir cette maîtrise pour satisfaire aux conditions d'emploi) soient considérées comme des qualités essentielles pour tout poste du gouvernement ou poste financé par le gouvernement. Les employées et employés non inuits qui viennent de l'extérieur obtiendraient le soutien d'une ou d'un mentor inuit et seraient tenus de prendre part, à l'intérieur de leur emploi, à des programmes de sensibilisation à la culture inuite.

- Les participantes encouragent fortement le gouvernement à formuler des politiques visant à trouver des moyens pour que les fonctionnaires maintiennent des liens avec les personnes, les collectivités et la terre. Plusieurs moyens ont été suggérés à cet effet; en voici quelques-uns :
  - des programmes offrant aux gestionnaires, aux cadres de direction et aux employées et employés qui travaillent dans des bureaux la chance de séjourner régulièrement sur le terrain;
  - des journées de réflexion pour les employées et employés, pendant lesquelles des groupes passent du temps ensemble dans la nature;
  - des programmes d'initiation des nouveaux employés et employées visant à leur permettre de créer des liens avec la terre et la collectivité.

- Il importe d'établir une politique et des programmes visant à lever les obstacles auxquels se heurtent les femmes inuites en milieu de travail. Voici les recommandations qui ont été faites à ce sujet :
  - offrir des programmes d'aide aux employés plus proactifs par rapport à la violence ainsi qu'aux problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie, programmes auxquels les femmes auraient aussi accès;
  - prévoir des ensembles d'avantages sociaux adaptés aux besoins des femmes et des jeunes mères de famille.

- Il importe d'établir une politique et des programmes pour trouver des solutions aux problèmes liés à la violence conjugale. Plus précisément, les femmes demandent :
  - que les refuges pour femmes battues et les maisons d'hébergement de la collectivité élargissent leurs services de manière à offrir des programmes pour les conjoints violents;
  - que les services correctionnels offrent un programme de thérapie pour les hommes agresseurs parmi les mesures de réadaptation destinées aux hommes en détention ou en probation;
  - que le gouvernement du Nunavut augmente les dépenses consacrées à la création de programmes et de services adaptés à la culture inuite qui visent à contrer la violence à l'endroit des femmes et des enfants et à la mise en place de mesures ayant pour but d'aider les hommes à s'adapter aux nouveaux rôles qui sont les leurs dans la société du Nunavut.

- Demander à l'appareil judiciaire de réexaminer les méthodes employées pour traiter les cas de violence familiale. Les participantes à notre étude ont constaté que le système judiciaire traite les hommes et les femmes différemment et qu'il adhère à l'idée selon laquelle la toxicomanie et la consommation excessive d'alcool sont la cause des voies de fait commises contre des membres de la famille. D'après l'opinion des participantes, l'appareil judiciaire accepte aussi l'idée d'imposer aux hommes violents des peines plus légères s'ils ont eux-mêmes été victimes de violence. Les femmes ne sont d'accord avec aucune de ces idées, et elles souhaiteraient une réforme du système judiciaire pour obliger les hommes à assumer leur mauvaise conduite; elles souhaiteraient aussi l'adoption d'un processus judiciaire juste et équitable tant pour les hommes que pour les femmes.

- Le gouvernement du Nunavut devrait élaborer une politique et des programmes visant à assurer aux femmes une voix et une participation égales dans les programmes gouvernementaux et les programmes financés par le gouvernement et à encourager l'exercice du commandement chez les femmes ainsi que leur participation dans des postes du gouvernement et des postes de cadre supérieures.

Recommandations de principes à l'intention des organismes communautaires et des employeuses et employeurs locaux

- Les femmes souhaitent que les collectivités mettent sur pied un groupe interorganismes qui coordonnerait les activités de leurs organismes de services sociaux (refuges pour femmes battues, programmes de lutte contre l'alcoolisme, et autres organismes à but non lucratif). Ce groupe pourrait être une solution de remplacement au système de régie, où les programmes fonctionnent souvent en vase clos et sont dirigés par de petits groupes de bénévoles de l'endroit. Les femmes ont constaté que le système de régie est devenu inexploitable dans de nombreuses collectivités parce que les bénévoles locaux sont épuisés, que la population est restreinte et que les femmes ont de nombreuses responsabilités. Le groupe interorganismes permettrait une meilleure coordination des activités dans la collectivité; les postes de bénévoles seraient moins nombreux et on adopterait d'autres façons de faire pour remplir ces tâches essentielles au sein de la collectivité.

- Les femmes souhaitent que le gouvernement du Nunavut réexamine le mode de prestation des services sociaux dans les collectivités et envisage d'adopter un modèle de prestation qui :
  - comporterait davantage de formation, de soutien et de supervision, à l'intérieur des collectivités, pour les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux;
  - favoriserait l'établissement de rapports cordiaux et de coopération entre les membres de la collectivité et les auxiliaires sociaux;
  - permettrait aux parents et à la famille élargie de participer davantage aux décisions et au travail de réconciliation dans les collectivités;
  - permettrait une plus grande responsabilisation et une plus grande participation de la collectivité dans les programmes de guérison et les programmes de service social;
  - offrirait davantage de ressources à l'intérieur de la collectivité, au lieu d'arracher les personnes à leur milieu;
  - mettrait davantage l'accent sur des programmes et des initiatives de mieux-être communautaire.

- Les femmes souhaitent que les organismes communautaires ainsi que les employeuses et employeurs locaux reportent sur le milieu de travail la responsabilité de l'adaptation à une culture différente, plutôt que d'en faire porter le fardeau à l'employé. Voici ce les tâches que cela pourrait supposer pour les milieux de travail :
  - reconnaître le stress auquel sont soumises les personnes qui doivent travailler dans la langue seconde dans leur lieu de travail et offrir à ces personnes une formation et un soutien adéquats;
  - offrir des moyens d'appui dans les lieux de travail pour venir en aide aux personnes qui éprouvent des ennuis de santé, des troubles émotifs ou des difficultés d'adaptation à cause des tensions créées par les différences culturelles en milieu de travail, plutôt que d'agir comme si ces problèmes n'existaient pas ou de laisser les employées et employés se débrouiller seuls avec ces problèmes à la maison;
  - mettre en application des méthodes d'embauche qui comportent, entre autres, la vérification de l'état de préparation des employées et employés éventuels en matière de sensibilisation à la culture et de compétence linguistique, et de leur volonté de s'informer sur la culture et les différences culturelles dans le lieu de travail.

Les femmes ont formulé de nombreuses suggestions de mesures à prendre pour faire des améliorations. Bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler de recommandations de principes, ces suggestions n'en sont pas moins importantes. Les histoires présentées au chapitre 3 en sont un recueil.

6. ANALYSE DES CONSTATATIONS

Toutes les histoires relatées dans cette étude font ressortir la force de celles qui les racontent. Barbara Bruce, Louise Chippeway, Cynthia Bear Bird, Elsie Basque, Patricia Bedwell Doyle, Rose Morris, Tecla Neganegijig, Peggy Jamieson-Smith, Sandra Monette, Kim Wheatley, Shirley Sterling et les femmes autochtones d'Ottawa, de Parry Sound et du Nunavut parlent de moments pénibles qu'elles ont eus dans leur vie et qui ont empêché ou rendu difficile de concilier leur culture, leurs aspirations par rapport aux études et leurs perspectives d'emploi. Les histoires que nous relatons dans ce document sont représentatives de bien d'autres récits que nous ont faits les 140 participantes dans les huit collectivités choisies au Canada.

Une lecture attentive de ces histoires révèle des forces et des sensibilités particulières : la volonté d'avoir une qualité de vie pour elles-mêmes, leurs enfants et leur collectivité respective, la faculté de s'adapter à des circonstances défavorables ainsi que la créativité et l'ingéniosité dont elles ont su faire preuve pour contourner des difficultés qui les auraient empêchées de grandir et de changer, d'apporter leur pierre à l'édifice de la société en général. En vérité, elles ont souvent réussi en dépit de tous les obstacles.

La présente analyse est centrée directement sur les propos des femmes qui ont participé à notre étude et emprunte à l'enquête naturaliste, c'est-à-dire qu'elle montre beaucoup de respect pour l'expérience de ces femmes « sur le terrain ». L'analyse renvoie également à des éléments de l'analyse bibliographique présentée au chapitre 1. Enfin, nous commentons brièvement, dans de courtes observations finales, un écrit qui vient à l'appui de nos constatations.

Cohérence

La cohérence des récits, des valeurs et thèmes fondamentaux et des recommandations de principes montre bien la force des constatations présentées dans ce rapport. Malgré de nombreuses différences entre les régions, on constate qu'il existe un consensus national sur de nombreux points. Ces constatations trouvent un écho dans les analyses critiques faites de certaines politiques, en particulier de la *Loi sur les Indiens*. Par ailleurs, même si les thèmes fondamentaux et les recommandations de principes varient d'une région à l'autre, on retrouve systématiquement les quatre mêmes valeurs fondamentales — respect, confiance, connaissance et équilibre — dans toutes les régions, quels que soient l'âge des participantes, la nation à laquelle elles appartiennent, leur niveau d'instruction et le milieu socioéconomique dont elles sont issues.

Les valeurs fondamentales sont au centre des réponses d'un nombre impressionnant de participantes. Cette insistance sur les valeurs, on la remarque dans des observations comme celles-ci :

> *[C'est le sens de la culture, et,] au centre, il y a les croyances et les valeurs.*
> (Barbara Bruce)

> *Pour se faire embaucher au gouvernement, il faut parfois [les personnes autochtones] adopter les valeurs et la culture organisationnelle de la majorité*

aux dépens des nôtres. Il faut presque se trahir soi-même pour survivre. (Louise Chippeway)

J'ai essayé [d'être professeure de droit], mais ça a été un échec lamentable. Parce que j'étais trop retranchée derrière qui j'étais pour enseigner au moyen d'histoires, de manière holistique, pour recourir à des symboles et à des repères, parce que c'est ça qu'on m'a appris. Je pense qu'à ce moment-là je suis venue bien près de me dire « vivre ou mourir, je m'en fous ». Je pense que j'en étais là. J'ai dû décider de vivre. Cette décision, je l'ai prise. Il fallait qu'il se passe quelque chose, et je savais que c'était ma responsabilité. Tout à coup, après tout ce branle-bas pour essayer de réaliser mes rêves, tout est devenu clair, et je me suis dit « Il faut que j'apprenne à me comporter et à vivre selon mes valeurs. Pas question de faire des compromis ni de revenir là-dessus. » Je devais décider quelles étaient mes valeurs et quels étaient mes principes mi'kmaq et comment j'allais me conformer à ces principes et enfin cesser de me sentir tout le temps comme une schizophrène. (Patricia Doyle Bedwell)

J'ai simplement tout mis de côté et décidé de garder ma culture bien vivante. Ce qui anime notre culture, c'est la langue et les valeurs spirituelles, non? Mais comment vivre la vie d'autrefois, comme quand on vivait de la terre et d'autres choses du genre [...]? C'est impossible. Mais il y a des choses qu'on peut faire, comme faire brûler du foin d'odeur quand on prie le Créateur, respecter notre mère nourricière, la Terre, et la nature[...], et, vous savez... *ce n'est pas difficile à faire. Ça me plaît parce que ça me ressemble. Je me sens une personne complète quand je suis sur la Terre mère et que je prie le Créateur. Je pense que ça, c'est ce que notre culture offre de mieux. Notre culture est magnifique et très riche. Nous devons la protéger. Il faut essayer de faire revivre ce qui a disparu et, avec le temps, voyez-vous, les jeunes vont suivre nos traces.* (Rose Morris)

Ces citations tirées de certains des récits présentés dans un chapitre précédent montrent l'importance des valeurs aux yeux des femmes autochtones. Fait à remarquer, il y a des valeurs différentes dans chaque région. Néanmoins, le point important ici, c'est que les valeurs soient perçues comme essentielles à la survie de la culture et des personnes. Lorsque l'individu ou la culture doit renoncer à ces valeurs, la survie spirituelle est impossible.

Un très grand nombre de participantes à cette étude ont déclaré que, lorsqu'elles avaient été forcées de faire un choix entre leurs valeurs culturelles, qui symbolisent l'âme ou l'esprit de leur peuple, et le travail offert par les autorités colonisatrices, y compris les conseils de bande, elles avaient préféré les valeurs et la culture à l'instruction et au travail. C'est là la force des femmes autochtones. Toutefois, c'est aussi le point de référence dans le conflit qui les habite, ce tiraillement entre la nécessité de conserver leur point d'appui le plus important sur le plan spirituel et celle de « progresser » dans le monde d'aujourd'hui.

Cette constatation ne se limite ni à un groupe d'âge précis ni à une catégorie de femmes qui ont un niveau d'instruction particulier. Les femmes que nous avons citées précédemment représentent toutes les catégories possibles : jeunes femmes autochtones très instruites, aînées

ayant un minimum d'instruction, femmes au service du gouvernement, d'universités ou d'organismes autochtones et quelques femmes autochtones qui n'ont pas fait d'études à proprement parler, mais qui possèdent un immense bagage de connaissances traditionnelles.

À vrai dire, il faut mettre en doute le fait que la disparition du rôle traditionnel des femmes dans la société comme gardiennes de la morale au sein de leur communauté soit considéré comme un indicateur des choix difficiles que doivent faire les femmes par rapport à la culture, aux études et au travail. Lorsqu'elles sont en mesure de choisir, les femmes décident que la culture et la famille doivent passer en premier.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, dans le chapitre consacré à l'analyse bibliographique, Nahanee (1997) soutient que la *Loi sur les Indiens* a imposé aux collectivités des Premières nations un ensemble de lois et de coutumes patriarcales qui se sont si profondément ancrées dans les moeurs des peuples autochtones qu'elles ont dépouillé les femmes de leur égalité avec les hommes et érigé en norme les privilèges accordés aux hommes dans les réserves. L'auteure croit que les femmes indiennes vont devoir mener une lutte ardente pour retrouver leur situation dans la société. Si effectivement les femmes sont les gardiennes de la morale dans les collectivités autochtones, les principales personnes qui défendent l'idée selon laquelle les valeurs doivent guider les décisions importantes qui concernent la vie de la collectivité, comment les choses pourraient-elles bien aller si on ne leur permet pas d'occuper une position élevée dans la vie sociale et politique?

Paradoxes

La colonisation des sociétés autochtones et l'établissement des pensionnats ont aussi dépouillé les femmes de leur position sociale, ce qui a entraîné un traumatisme psychologique généralisé qui continue de se transmettre d'une génération à l'autre (Ing 2001). On est en train de consigner par écrit une multitude de récits pathétiques au sujet des traumatismes subis. Ces récits ont rapport aux thèmes fondamentaux de la guérison, de la sécurité, de la discrimination et de l'instruction qui se dégagent des histoires racontées par les participantes à notre étude.

> *Ma guérison a commencé en 1985 grâce à une combinaison de méthodes traditionnelles et de méthodes modernes. [...] Jamais je ne pourrais fréquenter l'université... les soeurs et les prêtres m'avaient dit que je ne pourrais pas y aller. Ils me disaient que je n'y arriverais jamais. Je ne pouvais pas aller à l'université parce que j'étais trop stupide, et ça, c'était resté gravé dans ma tête. [...] Les missionnaires, les soeurs et les prêtres contrôlaient notre vie.* (Barbara Bruce)

> *J'ai appris dès l'enfance à me conduire en personne inférieure, en victime, parce que je croyais que c'était ce que la société attendait de moi. J'étais colonisée jusqu'aux tréfonds. J'ai accepté d'être une victime jusqu'à passablement tard dans ma vie d'adulte. [...] Pendant des années, j'ai conservé une mentalité de victime. Le sentiment d'appartenir à une race inférieure et la faible estime de moi-même que je ressentais enfant m'ont marquée jusque dans l'âge adulte, en particulier dans mes relations et ma vie professionnelle, et même dans la façon dont j'ai élevé mes enfants. Les forces qui m'ont façonnée lorsque j'étais enfant*

se sont intensifiées à l'âge adulte. C'était sans doute un effet de la colonisation et du racisme qui m'habitait de l'intérieur. (Louise Chippeway)

Tous les enfants indiens en Nouvelle-Écosse étaient censés aller au pensionnat. Ils n'avaient pas le choix. Il y avait des tas d'enfants dont les parents, comme les miens à l'époque, étaient des inconditionnels de l'instruction et qui découvraient tout à coup que les pensionnats n'étaient pas le bon endroit pour ça. (Elsie Basque)

Vous êtes encore toute petite quand vous vous rendez compte que vous n'avez pas le droit de parler votre propre langue. Surtout quand on vous punit parce que vous avez dit quelques mots dans votre langue. C'est bien triste, mais il ne faut pas s'arrêter à ça. Il faut continuer, comme personnes et comme modèles de rôle. Les enfants et les personnes après nous nous observent. Ils nous observent et voient ce qu'on est en train de faire. C'était triste de voir mes parents assister à la mort progressive de leur langue. Presque plus personne ne la parlait, sauf eux. Et, quand ils sont morts, il a fallu qu'on se débrouille du mieux qu'on pouvait. Au début, on ne s'en rend pas compte. C'est seulement au bout d'un moment qu'on s'en aperçoit. (Rose Morris)

S'initier aux cérémonies, à la culture, à la langue autochtone, c'est passablement important pour une personne autochtone. J'écoute parler certaines personnes, je vois comment elles s'expriment. Je peux me rendre compte que, d'une certaine manière, il se produit une sorte de déconnexion quand elles sont ignorantes de tout ça. Je constate que lorsqu'ils commencent à en savoir plus sur la culture, ils ne mettent pas trop de temps à apprendre la langue, et je trouve aussi qu'ils deviennent des êtres plus complets quand ils commencent à apprendre la langue autochtone. (Tecla Neganegijig)

Une des choses les plus difficiles que j'aie dû surmonter pendant ma formation universitaire et tout au long de ma carrière, c'est l'empreinte du pensionnat. Les symboles d'autorité continuent de m'inspirer de l'appréhension et j'ai encore des troubles du sommeil. Enfants, nous avons été mis au ban des deux sociétés et laissés sans outils pour nous débrouiller dans l'une comme dans l'autre. Pendant onze ans, on m'a répété que je n'arriverais jamais à rien, que ma culture, mon histoire étaient méprisables, que je n'avais aucun espoir de réussite temporelle, et que si jamais ça m'arrivait, je perdrais la faveur de Dieu. (Shirley Sterling)

Il faudrait aussi éviter de faire venir des enseignants du Sud qui se mêlent de dire « voilà la bonne façon de faire les choses, c'est comme ça qu'il faut faire. » Ils arrivent d'un endroit situé à 2000 milles de distance, avec des valeurs bien différentes. J'imagine qu'ils ne se rendent pas compte que ce qu'ils disent, c'est « oubliez l'endroit où vous êtes et ce qu'on vous enseigne à la maison; souvenez-vous seulement de ce qu'on vous montre à l'école, parce que c'est mieux. » Je ne sais pas si on pourrait appeler ça « imposer son style de vie ». (Inuite du Nunavut)

L'école m'a presque entièrement dépouillée de ma culture. (Inuite)

Dans ces propos, nous pouvons discerner les liens entre les thèmes fondamentaux que sont la guérison, la sécurité, la discrimination et l'instruction. Les enfants autochtones étaient nombreux à ne pas se sentir en sécurité dans les pensionnats. Ils sentaient peser sur eux de la discrimination en raison des politiques d'assimilation pratiquées par les institutions gouvernementales et religieuses. Les retombées néfastes des pensionnats qui continuent de se faire sentir d'une génération à l'autre sont bien documentées. Et de nouveaux cas ne cessent d'apparaître au grand jour. Cependant, il est capital de comprendre qu'il importe que les femmes autochtones guérissent de la dissolution de leurs valeurs traditionnelles, afin d'établir une relation stable entre elles et les décisionnaires. Par exemple :

- Comment les femmes peuvent-elles faire confiance aux autorités si elles ne se sentent pas en sécurité?

- Comment peuvent-elles acquérir des connaissances si elles croient que l'école ou l'instruction leur a volé leur culture?

- Comment peuvent-elles avoir du respect pour les autorités colonisatrices, conseils de bande compris, alors que celles-ci font la sourde oreille à leurs demandes par rapport à l'adoption de politiques efficaces de lutte contre la discrimination? Et comment obtenir elles-mêmes le respect des instances dirigeantes, à tous les niveaux, si celles-ci ne les voient pas véritablement, en raison de leur force, de leur intelligence et de leurs valeurs, comme les gardiennes de la morale au sein des collectivités autochtones, bref, dans leur rôle social et politique traditionnel?

- Comment peuvent-elles trouver leur équilibre alors que des influences hégémoniques rendent toute cohérence impossible à cause de politiques mal adaptées incapables de leur garantir un accès simultané à la culture, à l'instruction et au travail?

Servitudes

Les thèmes de l'exercice de l'autorité, de la diversité et du travail sont aussi liés aux valeurs fondamentales. Les quatre valeurs fondamentales sont souvent sous-entendues dans les affirmations faites par des participantes à notre étude.

> *Pour travailler au gouvernement, il a fallu que je fasse pas mal de changements dans ma vie et dans mes valeurs. Tous les principes culturels, linguistiques et raciaux que je défendais en tant qu'Autochtone étaient contestés, mis en doute et parfois minés. J'avais l'impression d'être presque obligée de renoncer à mon identité autochtone pour pouvoir travailler au gouvernement.*
> (Louise Chippeway)

> *J'ai dû trouver des moyens de m'instruire, des expériences de travail et des milieux qui offrent de la souplesse pour que, si je devais m'absenter pendant deux jours, une semaine ou deux, je n'aie pas de problèmes [...]. J'ai vraiment eu de la*

chance pendant toutes ces années de travailler dans des milieux offrant cette souplesse. [...]c'est une des choses, je suppose, qui m'ont amenée à décider de travailler à contrat à domicile plutôt que dans un milieu de travail structuré. [...] je pense que ce serait nécessaire dans un certain nombre d'endroits, [...],comme au gouvernement et dans les sociétés, où il faudrait de la souplesse pour accepter les femmes et reconnaître qu'elles ont d'autres responsabilités à part celle de travailler pour gagner de l'argent. (Cynthia Bear Bird)

Je travaillais dans une banque à un moment donné, et ce n'était pas évident de dire « j'ai besoin de deux journées de congé parce que je dois aller à une cérémonie », parce qu'il faut, par exemple, que j'aille jeûner en automne; c'est un jeûne de quatre jours, ce qui fait que j'ai besoin de mon vendredi et de mon lundi et d'une journée supplémentaire pour pouvoir me préparer. Au fond, ça revient à prendre une semaine de congé. Comment faire comprendre ça à un employeur sans devoir expliquer par le menu l'importance de cette chose-là pour vous de manière qu'il comprenne en un mot? Impossible. La communication est rompue presque instantanément. [...] j'ai choisi d'aller à mon jeûne, et j'ai quitté mon emploi. Le jeûne était plus important à mes yeux. C'est vraiment important pour moi d'être une personne équilibrée, d'être la meilleure personne possible, non seulement pour ma famille, mais pour la collectivité en général.
(Kim Wheatley)

Une autre difficulté a été de trouver de bons services de garde d'enfants. Les parents ont désespérément besoin de savoir que leurs enfants sont entre bonnes mains sur les plans psychologique, matériel et spirituel, et ils ont aussi besoin de répit. (Shirley Sterling)

Je gagne juste assez pour me débrouiller. De l'extérieur, je peux ne pas paraître bien riche, mais la vie que je mène me plaît infiniment. La vie a beau être difficile pour les Autochtones de ce pays, je ne troquerais mon précieux héritage culturel pour rien au monde. En vérité, je pense que je suis riche. (Shirley Sterling)

Les lieux de travail fonctionnent à la manière du Sud; c'est pour ça que, dans bien des cas, ils sont voués à l'échec. [...] On pourrait faire les choses différemment, mais jamais personne ne pose la question. Les choses continuent de se faire comme si l'école était dans le Sud. (Inuite du Nunavut)

[I]l y a des tas d'absurdités dans la Loi sur les Indiens, *dans les règles d'appartenance établies par les collectivités, et je pense que nous devrions être plus constructifs dans nos politiques, intégrés plutôt que fermés, parce que plus notre attitude est intégrée, plus nous sommes capables de construire des ponts entre nous au lieu de nous isoler les uns des autres et de nous retrouver seuls et sans appui. Et ce n'est pas ça la vie. Ces ponts-là, on a en besoin, et on a besoin d'avoir des appuis. Plus on a de contacts, d'appuis et de tout le positif que cela entraîne, plus une personne, une nation ou un pays a des chances de connaître la réussite. Si ce n'était que de moi, mes droits d'Indienne et mon accès au*

> *territoire seraient exportables. [...] Rien de tout ça ne devrait pouvoir s'appliquer qu'au territoire de la réserve, être confiné dans ses limites. Ces droits seraient mobiles. De cette façon, la prospérité des Premières nations pourrait grandir et les ghettos établis par la création de ces réserves il y a des centaines d'années pourraient enfin disparaître.* (Sandra Monette)

Dans l'analyse bibliographique faite au chapitre 1, Haike Muller condamne la *Loi sur les Indiens* à cause des obstacles qu'elle oppose à la réussite des femmes autochtones. Cette condamnation touche également au projet de loi C-31. Le *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* renferme lui aussi une analyse des mêmes questions. En vérité, cette critique de la *Loi sur les Indiens* et des effets colonisateurs qu'elle continue d'avoir est un des fondements du discours autochtone depuis assez longtemps. Les participantes à notre étude viennent ajouter leurs voix à celles déjà nombreuses des groupes qui appuient l'idée d'une réforme.

Liberté

Ce qui frappe, dans l'analyse des constatations, c'est l'antinomie entre la nécessité de demander le soutien du gouvernement et le désir d'indépendance et d'autodétermination. C'est là un des plus profonds dilemmes de la condition humaine pour tous les peuples marginalisés de la terre. Cette antinomie s'exprime aussi dans les thèmes fondamentaux et les politiques qui visent à solliciter l'appui des autorités, d'une part, et les politiques qui visent à revendiquer l'autonomie, d'autre part. Voilà la situation avec laquelle doivent actuellement composer les Autochtones — s'efforcer de traverser la période de transition avec élégance, imaginer que, dans un proche avenir, ils seront libres de décider eux-mêmes de leur destin et de renoncer à la relation de fiduciaire établie il y a très longtemps entre les peuples autochtones et le gouvernement du Canada.

Les peuples autochtones se préparent en vue du jour où, forcément, ils obtiendront le droit de disposer d'eux-mêmes. Les demandes d'appui, sous-entendues dans les recommandations de principes énoncées précédemment, sont des indices du désir des femmes autochtones d'avoir le respect nécessaire pour fonctionner en parfaite autonomie. Elles souhaitent, en fait, que le gouvernement conserve ses obligations de représentant assez longtemps pour leur permettre d'acquérir les connaissances et les compétences voulues pour être en santé et mener une vie productive, exempte des conséquences néfastes qu'a eues sur les peuples autochtones leur long passé de colonisés.

Chacune des recommandations du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* atteste ce désir de respect, de confiance, d'indépendance et d'autonomie des Autochtones. La fermeté de leurs intentions quant à l'atteinte de leur autonomie ressort clairement de la déclaration qui ouvre le chapitre intitulé « Les femmes » (CRPA 1996b : 1er paragr.).

> [*Traduction*] Tant que les femmes ne se lèveront pas pour conseiller et appuyer nos dirigeants, notre peuple ne pourra ni guérir ni acquérir autonomie et force, tant sur le plan spirituel que dans notre vision du monde. Nous sommes à un tournant historique : les femmes sont déjà activement engagées dans le processus de renforcement de leur peuple. Pour elles, la vie est une lutte constante, en tant

> que femmes, mères, soeurs, tantes et grands-mères. Elles ont la responsabilité des enfants d'aujourd'hui et de demain. C'est avec une bonté simple et par respect de la vie que nous assumons avec joie notre responsabilité d'élever nos enfants et de leur transmettre ce que nous savons et ce que nous avons appris au fil de nos expériences.

C'est par ces mots que débute le mémoire présenté à la Commission par *Nongom Ikkwe*, organisation de femmes autochtones du Manitoba. Cette déclaration ressemble beaucoup à celle d'une participante à notre étude dans son interprétation des enseignements d'une aînée :

> *Lorsque les femmes auront trouvé la guérison, la famille va guérir, et lorsque la famille aura guéri, la collectivité va guérir, et lorsque la collectivité aura guéri, la Nation va guérir.* (Margaret Lavallee, Red Willow Lodge, Anola, Manitoba)

Dans la conclusion du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones* (1996 : vol. 5), on trouve également ce qui suit : « [*traduction*] La meilleure façon d'exposer les préoccupations des femmes autochtones, c'est de laisser ces dernières les exprimer dans leurs mots. Nous avons fait des recommandations pour répondre à ces préoccupations lorsque nous avons estimé qu'il y avait lieu de le faire. »

Si l'on tient les travaux de la Commission royale sur les peuples autochtones pour des orientations stratégiques, il est alors possible de mettre à profit de nombreux aspects de ces travaux. Voici ce que déclare la Commission :

> La vie de nombreuses femmes autochtones est marquée par l'expérience prolongée de la discrimination, de l'exclusion et de l'impuissance. (CRPA 1996B : chap. 2, section 8)

> [L]es femmes autochtones ont souvent été exclues : de leur communauté d'origine, des organes de décision et de la prise en main de leur avenir et de celui de leurs enfants. Elles ont exprimé avec force leur volonté de changer cette situation, de participer à toutes ces facettes de la vie et plus. (CRPA 1996b : chap. 2, section 9)

La commission affirme aussi quelque chose de très important, qui se rattache à l'élément ressortant du premier niveau de notre analyse — les valeurs fondamentales :

> Les femmes autochtones sont les gardiennes des valeurs, de la culture et des traditions de leurs peuples. Elles aident immensément à la guérison des familles et des collectivités. (CRPA 1996b : chap. 2, section 9)

Selon la première de nos recommandations de principes, c'est aux femmes autochtones elles-mêmes que devrait incomber, dans l'avenir, le pouvoir de décider; c'est à elles qu'il faudrait confier les rôles d'autorité qui permettront d'apporter des changements sociaux bénéfiques.

Les recommandations secondaires touchent toutes, pour leur part, aux questions liées au racisme, à la discrimination, au soutien et à la guérison au moyen de l'instruction, du traitement équitable en milieu de travail, de la conduite des affaires publiques, de l'application d'une politique de l'instruction adaptée à la culture et d'une politique culturelle en milieu de travail et de la réforme des politiques actuelles.

Les recommandations contenues dans ce rapport traduisent également les valeurs fondamentales que sont le respect, la confiance, la connaissance et l'équilibre ainsi que les thèmes prioritaires de la guérison, de la sécurité, de l'exercice de l'autorité, de la discrimination, de la diversité, de l'instruction et du travail.

L'interprétation et l'analyse sont contenues dans les histoires mêmes des femmes, qui traduisent des réalités vécues, des expériences quotidiennes donnant un sens aux abstractions auxquelles nous sommes habituées en tant que chercheuses.

Histoires de femmes qui se racontent

L'expression « le personnel est politique » revient souvent quand on parle d'histoires racontées par des femmes (Ward 1996). On lit aussi très souvent dans les écrits autochtones que les histoires doivent demeurer au coeur de notre discours (Bishop 1996; Smith 1999).

Et ce sont effectivement les histoires qui sont le pivot de notre étude. Ana Maria Aranjo Freire (Freire *et al.* 1998), auteure fréquemment citée par celles et ceux qui traitent de décolonisation, soutient que, lorsqu'un peuple est opprimé depuis toujours, les conversations entre personnes au niveau communautaire sont un élément déterminant pour faire tourner le vent. En échangeant entre elles, les personnes opprimées peuvent arriver ensemble à mieux comprendre leurs problèmes, être sensibilisées à l'action sociale et commencer à se responsabiliser et à se prendre en main.

Voici ce que disent les femmes en réalité : **Redonnez-nous notre vie dans toute sa plénitude. Et donnez-nous les outils importants dont nous avons besoin pour établir des politiques qui protégeront nos enfants, afin que plus jamais ils ne risquent de perdre leur culture.**

Nous ne pouvons qu'imaginer ce que les femmes autochtones seraient capables d'accomplir pour la société sans les entraves mises en lumière dans notre étude. Nous pouvons aussi imaginer à quoi ressembleraient nos sociétés actuelles si les décisions avaient pour fondements mêmes les valeurs autochtones traditionnelles. Voici la conclusion à laquelle nous conduisent nos recherches : **Donnez aux femmes autochtones, dans chaque collectivité, les pouvoirs nécessaires pour établir leurs propres politiques. Soutenez-les également dans leur effort en organisant des ateliers communautaires qui habiliteront les femmes à prendre des décisions.**

> *Il faut se débarrasser des politiques qui nous contrôlent et les remplacer par des politiques qui favorisent notre autonomie.* (Barbara Bruce)

Toutes les recommandations de principes secondaires viennent étayer la recommandation principale. Les femmes demandent notamment que soit réformée ou annulée la *Loi sur les Indiens*, qui fait des distinctions injustes à l'égard des femmes et qui renforce la domination des dirigeants de

sexe masculin. On pourrait considérer la *Loi* elle-même comme une loi pernicieuse si l'on songe aux formes traditionnelles d'exercice de l'autorité dans les collectivités autochtones, où les femmes remplissaient un rôle social et politique important. Les valeurs sont une fois de plus mises en péril par le système actuel.

Parmi les autres recommandations secondaires, les femmes réclament aussi l'application de politiques antidiscrimination, la création de services de garde d'enfants, des cours pour sensibiliser le personnel aux réalités de la culture autochtone, l'encouragement d'un enseignement et d'un programme d'études adaptés à la culture autochtone, la revitalisation des langues autochtones, la participation active de l'Assemblée des Premières nations et la réforme de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Notre analyse des constatations concorde avec les assertions des théories à base empirique (Glaser et Strauss 1967). Le dilemme quant au traitement à accorder à la question théorique, à la culture et à la société est complexe. À la base, on peut poser la question suivante : Comment crée-t-on une société convenable? C'est de ça que doivent se préoccuper les décisionnaires. Et nous formons bel et bien une société. Nous sommes toutes et tous des parties composantes d'une société. Nous avons toutes et tous un rôle à jouer dans la création de la société, pour ne pas dire « des sociétés », où nous vivons. Les femmes autochtones qui ont participé à notre étude veulent pouvoir elles aussi apporter leur pierre à l'édifice, en particulier en ce qui concerne les enjeux qui ont une incidence sur leur vie, celle de leurs enfants et celle des peuples autochtones.

Voici ce qu'a écrit à cet égard Michel Maffesoli (1988 : 197), spécialiste réputé des questions liées à la culture et à la société :

> Ce fut la force de la modernité d'avoir situé toutes choses dans le cadre de l'Histoire et de son développement. [...] Mais ce qui fut une force ne manque pas de devenir une faiblesse. En effet l'Histoire a évacué les histoires. L'Histoire a relativisé l'expérience; et c'est celle-ci qui, tel le retour du refoulé, s'exprime avec force de nos jours. Ses modulations sont de tous ordres, mais toutes ont pour point commun de privilégier l'empirie et la proxémie. C'est cela même qui nous oblige à recentrer nos analyses, à focaliser nos regards vers ce « concret le plus extrême » (W. Benjamin) qu'est la vie de tous les jours. La complexité quotidienne, la « culture première » mérite une attention spécifique.

Nous devons maintenant tirer des enseignements des histoires — celles avec un grand « H » et celles avec un petit « h ». Les décisionnaires ont un rôle particulier à jouer pour répondre à cette analyse de la « complexité quotidienne », la « culture première » comme l'appelle Maffesoli, parce que, pour les peuples autochtones, les décisionnaires ont le pouvoir de déterminer en grande partie l'histoire, les histoires et les Histoires futures de nos peuples. Et, bien entendu, les femmes autochtones, par le pouvoir de leurs peuples de disposer d'eux-mêmes, doivent être libres de décider de leurs propres histoires et de mettre en place les meilleures conditions historiques possibles pour la revitalisation des sociétés autochtones afin que les enfants puissent un jour raconter des histoires plus heureuses encore.

7. CONCLUSION

Nous aimerions nous arrêter un peu plus longuement sur la question des « lignes directrices ». Nous nous sommes efforcées de suivre les lignes directrices énoncées par la Commission royale sur les peuples autochtones dans son Code d'éthique en matière de recherche. Voici les éléments qui, selon nous, font la preuve que nous nous y sommes vraiment conformées :

- Les 140 participantes à notre étude étaient toutes d'origine autochtone.
- L'ensemble des connaissances transmises oralement ont été validées et leur authenticité établie, et ce sont ces connaissances qui ont servi de fondement aux recommandations formulées.
- Parmi les 140 participantes se trouvaient des femmes de religions et d'âges divers, issues de Premières nations et de régions différentes et présentant des capacités physiques diverses.
- Les chercheuses ont contesté les interprétations de recherches antérieures en critiquant les écrits et en formulant une recommandation principale en matière de politiques, à savoir, que les femmes autochtones soient habilitées à établir des politiques destinées à avoir une incidence sur la vie des peuples autochtones.
- Des agentes de liaison, ainsi que des aînées et des dirigeantes locales ont joué un rôle de premier plan dans le processus de collaboration.
- Des ébauches du rapport ont été distribuées aux participantes deux fois pendant l'étude.
- Le rapport final a été rédigé dans une langue accessible à la plupart des participantes à l'étude.
- Les avantages que vont tirer les collectivités de l'étude représentent, depuis le début, un facteur d'une importance capitale pour les chercheuses qui mènent l'étude.
- La recommandation principale du rapport va exactement dans le sens de la directive voulant qu'on encourage les peuples autochtones à diriger leurs propres recherches.

Lignes directrices découlant de notre étude

Nous avons établi des lignes directrices afin de formuler certaines idées traduisant les valeurs et les thèmes fondamentaux qui se dégagent de l'étude ainsi que les recommandations de principes que nous avons énoncées. Nous croyons que des lignes directrices pourraient être élaborées à l'intérieur d'ateliers organisés pour des femmes autochtones dans des contextes particuliers, avec l'aide d'animatrices qui se seraient peu à peu intégrées à la collectivité.

Ces lignes directrices très générales pourraient être converties en listes de contrôle ou même en échelles d'évaluation libellées exactement de la même façon. Les femmes pourraient établir des lignes directrices générales correspondant à chacune des quatre valeurs fondamentales —

respect, confiance, connaissance et équilibre. Elles pourraient ensuite élaborer des lignes directrices correspondant aux sept thèmes fondamentaux — guérison, sécurité, exercice de l'autorité, discrimination, diversité, instruction ou enseignement interculturel et travail. Nous croyons que ces thèmes pourraient servir de fondement aux discussions en atelier qui se tiendraient dans chaque endroit. Par ailleurs, d'autres thèmes particuliers aux divers groupes pourraient jaillir des conversations tenues pendant les ateliers ou des exercices expérientiels donnés à faire à l'intérieur de ceux-ci.

Lignes directrices à l'intention des employeuses ou employeurs et des syndicats

1. Procurer aux femmes autochtones un endroit sûr où elles puissent se réunir dans leur lieu de travail lorsqu'elles veulent s'adonner à des pratiques culturelles.

2. Rendre l'initiation aux différences culturelles obligatoire pour les employées et employés et pour les gestionnaires.

3. Consulter régulièrement les femmes autochtones lorsqu'il s'agit de concevoir des cours d'initiation aux différences culturelles.

4. Offrir aux femmes une prime suffisante les dédommageant de leurs conseils pour la conception des cours d'initiation aux différences culturelles.

5. Établir des politiques et des méthodes souples qui répondent aux besoins particuliers des femmes autochtones.

6. Mettre sur pied un programme de mentorat.

7. Organiser une séance d'orientation pour les femmes autochtones en vue de les informer des cours de formation et de perfectionnement offerts, d'instaurer la confiance chez les nouvelles employées et de mettre un programme sur pied d'entrée de jeu.

8. Mettre en place des programmes permettant aux femmes autochtones de sortir en partie de leur isolement, un programme de déclaration volontaire, par exemple.

9. Veiller à ce que les politiques soient interprétées de manière uniforme pour éviter que les femmes autochtones soient victimes de discrimination au travail.

10. Veiller à ce que les programmes d'aide aux employées et employés soient adaptés aux différences culturelles.

11. Offrir aux femmes autochtones différents choix d'horaires variables et d'ensembles d'avantages sociaux pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités familiales et culturelles.

12. Prévoir des moyens pour assurer aux femmes autochtones qui souhaitent obtenir des postes de direction une formation et un appui tenant compte de leurs réalités culturelles.

13. Négocier l'emploi d'un langage adapté à la culture dans les conventions collectives.

14. Élaborer une politique et des stratégies de recrutement destinées à accroître l'effectif des femmes autochtones dans le lieu de travail.

15. Garantir la présence d'Autochtones dans les comités de sélection.

16. Assurer la présence d'une avocate ou d'un avocat, ou encore d'une conciliatrice ou d'un conciliateur au fait de la culture autochtone et des normes d'emploi, quel que soit l'enjeu à négocier.

Lignes directrices à l'intention des établissements d'enseignement

1. Éviter de choisir des Autochtones pour répondre à des questions sur des enjeux autochtones simplement parce qu'elles ou ils sont Autochtones.

2. Élaborer et mettre en oeuvre une politique de tolérance zéro à l'égard du racisme.

3. Établir une politique de recrutement dynamique pour tâcher d'accroître le nombre de femmes autochtones à l'intérieur de l'établissement.

4. Établir des cours obligatoires pour expliquer, selon le point de vue des Autochtones eux-mêmes, qui sont les Autochtones de la région, y compris les femmes autochtones, et ce qu'est leur histoire.

5. Organiser des ateliers antiracisme obligatoires pour l'ensemble du personnel et des étudiantes et étudiants de l'établissement.

6. Établir des programmes d'études adaptés aux réalités de la culture autochtone.

7. Inclure dans les cours des enseignements autochtones et des aperçus de la vision du monde qu'ont les Autochtones, en s'inspirant plus particulièrement du point de vue des femmes autochtones.

8. Créer des programmes éducatifs qui soient plus accessibles aux femmes autochtones, comme l'apprentissage à distance et les calendriers flexibles.

9. Consulter les groupes locaux de femmes autochtones afin d'évaluer les besoins des femmes autochtones de la région.

10. Encourager le respect des obligations multiples des femmes autochtones, en particulier de celles qui ont des enfants.

11. Offrir sur le campus des services de garde d'enfants adaptés à la culture autochtone.

12. Consulter les aînées et aînés, les dirigeantes et dirigeants ainsi que les femmes des collectivités au sujet des protocoles à respecter dans les relations avec les Autochtones.

Lacunes de la recherche en matière de politiques faite au sujet des femmes autochtones

- Le langage particulier employé dans les politiques ne s'applique pas, dans bien des cas, aux réalités particulières des femmes autochtones.
- Le langage technique employé dans les politiques n'est pas toujours facilement compréhensible pour tout le monde.
- L'accès aux politiques est difficile.
- À cause de la façon dont sont structurées les lois (p. ex. la *Loi sur les Indiens*), le mode de gestion des biens matrimoniaux et d'établissement des compétences ne correspond pas toujours à la réalité des Autochtones.
- Les politiques ne sont pas traduites ou rédigées dans la langue des intéressées (p. ex. en inuktitut, en cri, etc.).
- Les politiques ne tiennent pas compte des besoins et des réalités des femmes autochtones.
- Les politiques ne tiennent pas compte de la diversité des femmes autochtones.
- Le manque de consultation au moment d'établir des politiques est une très grave lacune.

Autres questions de recherche

1. Comment arriver à concilier la nécessité pour les collectivités d'établir leurs propres politiques et d'en être maîtres avec la corruption et l'absence de processus de responsabilisation et de bon leadership?
2. Comment peut-on faire véritablement en sorte que les femmes obtiennent l'information dont elles ont besoin au sujet de leurs droits en matière d'emploi et des responsabilités de l'employeuse ou de l'employeur?
3. Comment peut-on garantir l'application de politiques, ou comment veille-t-on à ce que les politiques ne soient pas interprétées au préjudice des femmes?
4. Comment vérifier que les employeuses et employeurs ne réinterpréteront pas à leur manière, pour se soustraire à leurs responsabilités, les recommandations ou suggestions de changement faites par des femmes autochtones?
5. Comment motiver les Blanches et les Blancs dans des postes d'autorité à tenir compte des réalités culturelles et à considérer la sensibilisation aux réalités culturelles comme une priorité?
6. Comment traiter la question des privilèges et comment convaincre les personnes de renoncer à leurs privilèges pour faire de la place aux femmes autochtones — aux femmes et à la culture en milieu de travail?

7. Comment faire pour que les femmes obtiennent des postes de décision et aient un rôle à jouer dans la création de politiques qui toucheront non seulement les femmes, mais aussi la collectivité tout entière?

8. Comment informer et former les femmes pour qu'elles assument des postes d'autorité en vue de régler des conflits?

9. Comment aider les femmes à croire qu'elles ont véritablement des choix?

10. Comment assurer la sécurité des femmes qui expriment ouvertement leur opinion et agissent en faveur de changements réels dans leurs collectivités, et qui contestent ainsi le *statu quo*, et comment imposer le respect à leur égard?

11. Comment faire pour éviter aux femmes qui expriment ainsi ouvertement leur opinion d'être forcées de quitter leur collectivité ou leur travail parce qu'elles s'élèvent contre le système ou contre l'autorité?

12. Comment faire pour que le gouvernement et le secteur privé donnent suite aux recommandations et qu'ils le fassent selon les voeux exprimés par les femmes autochtones?

13. Comment bien interpréter les politiques de manière à tenir compte de la multiplicité des Premières nations et de la diversité des personnes du point de vue de l'âge, de la situation, de la profession, du lieu d'habitation, des expériences, des intérêts, de la santé et de l'état de guérison ainsi que des lieux consacrés à l'épanouissement spirituel et culturel?

Histoires de femmes qui se racontent

Nous nous sommes efforcées, comme chercheuses, de porter toute notre attention sur les propos de celles qui se sont racontées. Les participantes ont parlé avec éloquence et conviction de la nécessité d'apporter des améliorations dans la société canadienne. Nous pouvons seulement espérer que ce rapport viendra soutenir les efforts que feront les participantes, chacune dans sa collectivité, pour offrir aux autochtones une meilleure qualité de vie. Nous espérons aussi qu'en nous faisant les porte-parole de ces femmes, nous avons su mettre en lumière leur force, leur dévouement et leur endurance ainsi que leur aspiration et leur droit au respect, à la confiance, à la connaissance et à l'équilibre.

ANNEXE A : LISTE DES PERSONNES-RESSOURCES*

Chercheuses

Carolyn Kenny, directrice de projet
Professeure agrégée
Faculté d'éducation
Université Simon Fraser
8888 University Drive
Burnaby (Colombie-Britannique) V5A 1S6
Tél. : (604) 291-3630
Téléc. : (604) 731-0908
Courriel : carolyn@isber.ucsb.edu

Haike Muller
122 West 20th Street
Vancouver (Colombie-Britannique) V5Y 2C3
Tél. : (604) 730-9496
Téléc. : (604) 730-9438
Courriel : haike@direct.ca

Colleen Purdon
271 4th Street East
Owen Sound (Ontario) N4K 1A7
Tél. : (519) 376-7145
Téléc. : (519) 376-8611
Courriel : cpurdon@bmts.com

Agentes de liaison sur le terrain

Winnipeg
Janet Fontaine
Industrie, Commerce et Tourisme
Manitoba
C. P. 2609
240, avenue Graham, bureau 250
Winnipeg (Manitoba) R3C 4B3
Tél. : (204) 983-3852
Téléc. : (204) 984-2272

Cynthia Bear Bird
3, avenue Nolan
Winnipeg (Manitoba) R3B 1P5
Tél. : (204) 275-6371
Téléc. : (204) 275-8789

Nouvelle-Écosse
Rose Purdy
Première nation Acadia
R.R. n° 4, C. P. 5914 — C
Yarmouth (Nouvelle-Écosse) B5A 4A8
Tél. : (902) 742-0257
Téléc. : (902) 742-8854

Toronto
Joan Chalifoux
Native Women's Resource Centre
191, rue Gerrard Est
Toronto (Ontario) M5A 2E5
Tél. : (416) 963-9963
Téléc. : (416) 963-9573

Vancouver
Haike Muller et Carla George
122 West 20th Street
Vancouver (Colombie-Britannique) V5Y 2C3
Tél. : (604) 730-9496
Téléc. : (604) 730-9438
Courriel : haike@direct.ca

Merritt
Haike Muller
122 West 20th Street
VANCOUVER
(COLOMBIE-BRITANNIQUE)
V5Y 2C3
Tél. : (604) 730-9496
Téléc. : (604) 730-9438
Courriel : haike@direct.ca

Parry Sound
Faith Pegahmagabow
C. P. 165
Parry Sound (Ontario) P2A 2X3
Tél. : (705) 746-5324

Ottawa
June Spence
Assemblée des Premières nations
Ottawa (Ontario)
Tél. : (613) 241-6789, poste 322
Courriel : jspence@afn.ca

Iqaluit
Cathy McGregor
Commission scolaire de division de Baffin
C. P. 1330
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0
Tél : (819) 979-8200
Courriel : (819) 979-4868

**Les personnes inscrites sur la liste ont accepté que leur nom et leurs coordonnées figurent dans ce rapport.*

ANNEXE B : LISTE DES PARTICIPANTES À L'ÉTUDE

Les participantes pouvaient consentir à voir leur nom mentionné dans l'étude ou demander que ce renseignement demeure confidentiel. Voici la liste de celles qui ont bien voulu que leur nom figure dans le rapport.

Participantes à Winnipeg
Sur les 28 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, huit ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Virginia Arthurson
Cynthia Bird
Marcial Bird
Barbara Bruce
Mae Louise Campbell
Louise Chippeway
Donna Delaronde
Doreen Demas
Pat Desjarlais
Janet Fontaine
Rainey Gaywish
Margaret Lavallee
Linda McEvoy
Delma McLean
Thelma S. Meade
Susie Mercredi
Barbara Nepinak
Valerie Olson
Velma Olson
Diane Scribe

Participantes en Nouvelle-Écosse
Sur les 29 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, onze ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Donna Amirault
Elsie Charles Basque
Darlene Coulton
Patricia Doyle-Bedwell
Veronica Freeman
Debra Cloade-Pictou
Jean Labradore
Della Maguire
Rose Morris
Rose Purdy
Dolores Rhyno
Elizabeth Rhyno
Tina Rhyno
Deborah Robinson
Lorraine Usher
Debra Wentzell
Wanda Westhauer
Margaret Whynot

Participantes à Toronto
Sur les 21 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, huit ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Bonnie Barter
Gaikezheyongai
Shirley Gillis-Kendall
Peggy Jamieson-Smith
Wenonah Judge
Gerri Laford
Star Laford
Tecla Neganegijig
Alita Sauvé
Dorothy Stewart
Denise Toulouse
Katherine Walker
Kim Wheatley

Participantes à Vancouver
Sur les 21 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, cinq ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Alannah Young
Terri Willi
Kirsten Williams
Peggy Shannon
Sheryl Rivers
Pamela Perreault
Delhia Nahanee
Margaret Muehlfarth
Bertha Lansdowne
Lavonne James
Ethel Gardner
Amy Eustergerling
Tina Dion
Candace Dion
Julie Baker
Fay Blaney

Participantes à Merritt
Sur les 12 femmes qui ont pris part à l'étude dans cette région, quatre ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Darlene Blankinship
Rhonda Dunn
Greg Gottfriedson
Rena Joe
Wendy John
Angela Sterling
Lorna Sterling
Rona Sterling-Collins

Participantes à Parry Sound
Huit femmes ont pris part à des séances de consultation à Parry Sound, et quatre autres se sont entretenues avec la chercheuse désignée dans cette région pour discuter de l'étude pendant la phase initiale des travaux. Aucune de ces femmes n'a accepté que son nom figure dans le rapport.

Participantes à Ottawa
Sept femmes ont accepté de prendre part à l'étude à Ottawa, dont quatre ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Claudette Commanda Côté
Pamela Sickles
Ardis White

Participantes à Iqaluit
Douze femmes ont accepté de prendre part à l'étude à Iqaluit, dont deux ont demandé que leur nom ne soit pas dévoilé.

Pitsula Akavak
Simona Amatsiaq
Naullaq Arnaquq
Eva Arreak
Salomie Awa
Phoebe Hainnu
Eelee Higgins
Alexina Kublu
Peesee Pitsiulak
Mary Echo Wilman

ANNEXE C : DOSSIER DOCUMENTAIRE

Des femmes des Premières nations parlent des tiraillements entre les éléments de leur vie qui se rattachent à la culture et ceux qui se rattachent à l'instruction ou au travail et de la nécessité de remédier à la situation

Écarts à combler pour transposer en recommandations de principes les histoires racontées par des femmes des Premières nations au sujet du travail et de la culture

L'équipe de recherche a rédigé les paragraphes qui suivent pour parler des défis et possibilités qui se présentent à elle, aux femmes qui ont directement pris part à l'étude, et aux collectivités touchées par la recherche.

L'étude englobe les femmes des Premières nations et les collectivités qui souhaitent l'apport de modifications aux politiques existantes ou la création de nouvelles politiques pour que les femmes ne soient plus constamment écartelées entre leurs aspirations et obligations culturelles ou traditionnelles, d'une part, et leurs aspirations et obligations professionnelles ou éducationnelles, d'autre part. Nous nous rendons compte, cependant, qu'il y a des écarts à combler.

Écart entre le vécu des femmes et les politiques : Pour bien des femmes, la relation entre les « politiques » ou l'« élaboration des politiques » et leur vie quotidienne est vraiment ténue. Les politiques semblent être à mille lieux du quotidien des femmes, et il y en a beaucoup, parmi ces dernières, qui voient tout un monde entre les questions importantes pour elles et le domaine des politiques. Certaines femmes n'ont guère idée de ce que suppose la formulation de politiques et ne sont pas certaines d'être en mesure de combler l'écart.

Écart linguistique : Le langage qu'emploient les femmes pour parler de leurs expériences lorsqu'elles se racontent est très différent du langage utilisé pour la formulation des politiques. Les histoires que racontent les femmes sont personnelles et intimes, et elles évoquent des images et des émotions. Elles sont faciles à comprendre, et la langue employée est celle qui se parle dans la collectivité. Les politiques sont générales et impersonnelles, et elles servent à énoncer une ligne d'action. Elles sont souvent rédigées dans une langue juridique complexe que personne ne parle dans la vie de tous les jours. Elles sont souvent rédigées en anglais ou en français, et non dans la langue de la collectivité. Qu'importe la langue de rédaction, il faut presque toujours les « traduire » en langage ordinaire pour qu'elles soient comprises.

Problème d'accessibilité : Les histoires sont associées à du vrai monde et racontées à des personnes qui vont communiquer les connaissances et l'information à d'autres personnes. En général, ces histoires se gravent dans les mémoires et sont donc facilement accessibles. Souvent, les politiques ne sont pas accessibles au commun des femmes et des hommes. Elles sont consignées dans des livres ou des documents écrits dont il n'existe aucun exemplaire dans la collectivité et peuvent se retrouver dans des bureaux centraux. Les politiques écrites disparaissent parfois dans des classeurs, ou encore, personne n'arrive à mettre la main dessus lorsque quelqu'un en fait la demande.

Écart entre ce que disent les décisionnaires et ce qu'elles ou ils font : Les politiques doivent servir à orienter les gens, à leur indiquer comment ils sont censés vivre et travailler ensemble. Il peut arriver que des politiques soient mises en place sans qu'on leur donne suite, ou encore, que des personnes occupant des postes d'autorité n'en tiennent pas compte. Par moments, il peut y avoir tout un monde entre ce que disent les politiques et ce que font les personnes responsables de leur application. Ce sont des choses qui se produisent fréquemment et qui peuvent miner la confiance des gens ordinaires à l'endroit des politiques. Il arrive parfois que les personnes en situation d'autorité appliquent une politique à certaines personnes, mais non à d'autres, ce qui peut engendrer de la confusion et de la crainte.

Combler les écarts

Pour combler ces écarts, l'équipe de projet propose que nous travaillions avec les femmes et les collectivités visées en procédant par étapes, de manière à extraire des histoires racontées par les femmes la matière nécessaire à la formulation de recommandations de principes.

1. Demander à des femmes autochtones de huit collectivités différentes de raconter leurs expériences par rapport au travail, aux études, à la culture et aux traditions pour voir où se situent les préoccupations de chacune.

2. Faire en sorte que les participantes analysent en groupe les expériences relatées et les sujets de préoccupation qui ressortent des histoires.

3. Demander aux participantes d'expliquer ce qu'il faudrait faire à leur avis.

4. Faire en sorte que les participantes formulent des recommandations en vue de changements de fond.

L'équipe travaillera avec les femmes et les collectivités à transposer les préoccupations exprimées dans les histoires en recommandations de principes, et elle s'engage à ce qu'il y ait un lien direct entre le vécu des femmes, l'élaboration des politiques et leur application. L'équipe souhaite pouvoir aider les femmes et les collectivités à établir des plans d'action en vue d'élaborer et de mettre en oeuvre régulièrement des politiques s'appliquant à la situation et aux besoins des femmes et des collectivités. Voici les domaines d'application déterminés par l'équipe pour les besoins de l'étude :

- rôle d'orientation des femmes autochtones;
- situation des femmes autochtones au travail;
- subventions pour des services de garde d'enfants et autres structures de soutien.

Les recommandations de principes toucheront à la *Loi sur les Indiens*, aux politiques d'emploi fédérales et provinciales et aux politiques des bandes indiennes.

Les quatre questions de recherche

1. Quelles expériences avez-vous eues en essayant de poursuivre vos études et de trouver un travail intéressant?

2. Vous êtes-vous sentie tiraillée entre le désir d'atteindre vos objectifs professionnels et celui de vivre en harmonie avec votre culture? Comment cela s'est-il manifesté?

3. Quels changements de fond recommanderiez-vous pour faire diminuer ces tiraillements?

4. De quel genre de soutien auriez-vous besoin, d'un point de vue général, pour que votre vie professionnelle soit en harmonie avec votre vie culturelle?

Étude sur la situation des femmes autochtones au travail

Condition féminine Canada finance la réalisation d'une étude portant sur la situation des femmes autochtones au travail et intitulée « Des femmes des Premières nations* parlent des tiraillements entre les éléments de leur vie qui se rattachent à la culture et ceux qui se rattachent à l'instruction ou au travail et de la nécessité de remédier à la situation » (ci-après appelée l'« étude »). Les auteures de l'étude sont Carolyn Kenny, Haike Muller, Marilyn Struthers et Colleen Purdon (ci-après appelées les « auteures »). Elles se proposent d'interroger des femmes autochtones en vue de réunir des informations sur la situation des femmes autochtones au travail. Les informations recueillies par les auteures seront ensuite utilisées dans leur rapport (ci-après appelé le « rapport »), qui, une fois terminé, sera distribué aux collectivités ayant pris part à l'étude. Les auteures espèrent que le rapport sera publié et qu'il influera sur les politiques gouvernementales appliquées à l'endroit des femmes autochtones et contribuera, en particulier, à améliorer les conditions dans lesquelles travaillent ces dernières. Vous avez accepté qu'on vous interroge pour l'établissement du rapport. Pour avoir le droit d'utiliser le contenu de cette entrevue à l'intérieur du rapport, les auteures ont besoin de votre consentement écrit. Nous vous demandons donc de signer à cette fin l'autorisation que voici.

Autorisation

J'accepte qu'on m'interroge pour les besoins de l'étude. Je consens à ce que l'entrevue soit enregistrée sur support magnétique. J'accepte que les auteures reproduisent dans le rapport l'information que j'aurai donnée pendant cette entrevue, ou toute version enregistrée de cette entrevue. Il est entendu que j'aurai la possibilité, si j'en fais la demande aux auteures, d'examiner la transcription de l'entrevue pour en vérifier l'exactitude avant la publication du rapport.

Je consens à ce que les auteures aient la propriété du droit d'auteur du rapport et à ce que les auteures ou Condition féminine Canada publient le rapport, mon entrevue ou toute transcription, tout enregistrement ou toute autre reproduction sonore ou visuelle de mon entrevue.

J'accepte de garder secrets les noms des autres membres du groupe et les renseignements dévoilés par elles pendant cette entrevue, et je compte sur elles pour qu'elles ne divulguent pas non plus mon nom et les renseignements qui me concernent.

Il est entendu que, si je signe la demande de traitement confidentiel ci-dessous, mon nom sera tenu secret par les auteures et ne figurera nulle part. Il est également entendu qu'on ne peut me garantir l'anonymat absolu, car, même si mon identité est tue dans le rapport, quelqu'un d'autre pourrait malgré tout reconnaître les renseignements que j'aurai fournis.

_____
Nom (en majuscules)

_____ _____
Signature Date

Demande de traitement confidentiel
Je préfère que mon nom demeure confidentiel et que les auteures ne le diffusent pas.

_____
Nom (en majuscules)

_____ _____
Signature Date

*Par Premières nations, on entend ici les Indiennes et Indiens inscrits et non inscrits, les Métisses et Métis, ainsi que les Inuites et Inuits du Canada.

Trousse d'information destinée aux participantes

Étude réalisée pour Condition féminine Canada

Des femmes des Premières nations parlent des tiraillements entre les éléments de leur vie qui se rattachent à la culture et ceux qui se rattachent à l'instruction ou au travail, et de la nécessité de remédier à la situation

Bref aperçu de l'étude projetée

L'étude intitulée **Des femmes des Premières nations parlent des tiraillements entre les éléments de leur vie qui se rattachent à la culture et ceux qui se rattachent à l'instruction ou au travail, et de la nécessité de remédier à la situation** est financée par Condition féminine Canada et durera deux ans. Le travail a commencé en octobre 1997 et le rapport doit être terminé pour novembre 1999.

L'équipe de projet se compose de quatre femmes, soit deux Autochtones et deux Blanches. L'étude a, quant à elle, été conçue selon les recommandations de la Commission royale sur les peuples autochtones. Nous travaillerons auprès de collectivités autochtones de huit régions différentes au Canada en faisant appel aux principes de la recherche participative. Nous avons demandé à des aînées et à des conseillères de l'Ouest et de l'Est du Canada de nous guider dans notre travail.

Nous nous sommes notamment assigné pour tâche d'écouter dans le plus grand respect ce que les femmes autochtones auront à raconter au sujet de leurs expériences et de faire appel aux idées de ces femmes pour formuler des recommandations qui contribueront à améliorer notre vie et celle de nos enfants. L'équipe de projet travaillera avec les femmes et les collectivités à transposer les préoccupations exprimées dans les histoires en recommandations de principes destinées aux gouvernements fédéral et provinciaux et aux conseils de bande. Nous voulons amener les femmes et les collectivités à participer à la formulation de recommandations de principes qui aideront les femmes autochtones à atteindre leurs objectifs professionnels sans avoir à faire de sacrifices exagérés sur le plan culturel. Nous espérons que notre travail permettra davantage aux femmes autochtones de se tailler une place intéressante dans la société d'aujourd'hui.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez de plus amples renseignements sur l'équipe de projet, un portrait de la vision et des principes qui orienteront l'étude ainsi que les questions auxquelles nous chercherons à répondre.

Présentation de l'équipe de projet

Carolyn Kenny est la directrice du projet; c'est elle qui doit assurer la liaison avec Condition féminine Canada pour tout ce qui touche à l'étude. M^me^ Kenny est professeure agrégée à l'Université Simon Fraser, en Colombie-Britannique, et son domaine de travail est l'éducation des Premières nations. Certains de ses travaux ont porté sur les vertus thérapeutiques des arts. Elle vient de terminer, dans l'archipel Haida Gwaii [îles de la Reine-Charlotte], un cours du niveau supérieur intitulé « The Sense of Art ». M^me^ Kenny est une Choctaw du Mississippi. Elle a deux grands enfants et vit aujourd'hui à Vancouver, en Colombie-Britannique.

Haike Muller est chercheuse dans l'équipe de projet. C'est une stagiaire en droit qui travaille dans les domaines du droit de la famille et du droit des Autochtones. Elle a été membre active de la *Native Law Students' Association* de l'Université de Victoria et de la *Native Indian Student Union* à l'Université de la Colombie-Britannique. M^me^ Muller a travaillé comme chercheuse et professeure spécialisée dans l'enseignement et l'élaboration de programme d'études autochtones et a dirigé un projet de production d'un livre de contes des Premières nations. M^me^ Muller appartient à la Nation n'lakapamux (Thomson Salish) des Salish de l'intérieur des terres. Elle a un jeune fils et habite Vancouver, en Colombie-Britannique.

Marilyn Struthers est chercheuse dans l'équipe de projet. Elle travaille comme consultante indépendante auprès de groupes de femmes, d'organismes de services sociaux et de santé et de Premières nations. Elle a une maîtrise en éducation des adultes et s'est orientée plus précisément vers le développement communautaire et organisationnel. M^me^ Struthers a de longues années d'expérience comme animatrice et consultante professionnelle et se spécialise dans des activités qui ont une incidence sur l'existence des femmes et des enfants. Elle habite Shallow Lake, en Ontario, avec ses deux enfants.

Colleen Purdon est chercheuse dans l'équipe de projet. Sa contribution vient de ce qu'elle a beaucoup travaillé auprès des femmes et des enfants victimes de violence. Elle compte de nombreuses années d'expérience comme administratrice, thérapeute, éducatrice et animatrice communautaire, tant au Canada qu'à l'étranger. M^me^ Purdon travaille comme consultante indépendante auprès d'organisations et pour des programmes gouvernementaux axés sur les femmes et les questions qui ont une incidence sur leur vie; elle s'intéresse tout particulièrement aux problèmes des femmes qui vivent en milieu rural. M^me^ Purdon est originaire de Parry Sound, mais elle habite maintenant Owen Sound en compagnie de ses quatre enfants.

Notre vision du projet

Nous projetons d'obtenir la collaboration de femmes autochtones d'un peu partout au Canada pour travailler à des recherches visant à inciter les gouvernements et les organismes à formuler des politiques qui pourront aider du mieux possible les femmes autochtones à atteindre leurs objectifs professionnels tout en continuant d'avoir une vie culturelle intéressante et bien remplie.

Nous projetons de demander la participation des membres de la collectivité et de consigner ou enregistrer pour mémoire les histoires que des femmes ont à raconter à ce sujet, de poser des questions très importantes, d'inviter les dirigeantes locales à entrer en scène et de présenter à Condition féminine Canada un rapport officiel qui contiendra des recommandations particulières fondées sur nos constatations.

But de la recherche

Nous nous proposons de mener des recherches qui seront adaptées à la culture autochtone en vue de formuler des recommandations particulières concernant l'adoption de nouvelles politiques ou la modification de politiques existantes aux échelons national, provincial et local, et d'aider ainsi les femmes autochtones à atteindre leurs objectifs professionnels sans avoir à faire de sacrifices exagérés sur le plan culturel.

Nous travaillerons avec des conseils de bande, des groupes de femmes autochtones et des agentes de liaison présentes dans les collectivités afin d'élaborer un modèle de recherche coopérative en collaboration avec des dirigeantes locales et des agentes de liaison *désignées* qui participeront activement et à la conception et à la mise en oeuvre dans les huit collectivités choisies au Canada.

Nous espérons pouvoir aider à l'élaboration d'un plan d'action fondé sur les constatations qui auront été faites dans chaque collectivité afin de continuer à plaider en faveur de changements de fond et de la mise en oeuvre de politiques qui aideront les femmes autochtones à se rapprocher de leurs buts professionnels et culturels.

Principes énoncés par les aînées et les conseillères pour nous guider dans notre recherche

- Les Premières nations doivent être invitées à prendre part à l'analyse des données.
- Par souci de courtoisie, les conseils de bande doivent être mis au courant du projet.
- Les sujets qui prennent part à l'étude doivent pouvoir revenir sur les questions autant de fois qu'elles le veulent.
- Les chercheuses ne doivent pas interrompre les sujets qui participent à l'étude.
- Les chercheuses doivent faire en sorte que les femmes participent à l'élaboration des méthodes et de la recherche elle-même.
- Les chercheuses doivent s'organiser pour créer une ambiance détendue et voir à ce que les participantes soient bien nourries.
- Les chercheuses doivent établir un climat d'acceptation.
- Les hommes doivent être tenus à l'écart.
- Les chercheuses doivent s'adresser personnellement aux femmes.

Questions de recherche principales

1. Quelles expériences les femmes autochtones ont-elles eues en essayant de poursuivre leurs études et de trouver un travail intéressant?

2. Les femmes autochtones se sont-elles senties tiraillées entre le désir d'atteindre leurs objectifs de travail et celui de vivre en harmonie avec leur culture? Comment cela s'est-il manifesté?

3. Quels changements de fond les femmes autochtones recommanderaient-elles pour faire diminuer ces tiraillements?

4. De quel genre de soutien les femmes autochtones auraient-elles besoin, d'un point de vue général, pour que leur vie professionnelle soit en harmonie avec leur vie culturelle?

Préparatifs : modèle de recherche

La recherche se déroulera selon les lignes directrices énoncées par la Commission royale sur les peuples autochtones dans son code d'éthique en matière de recherche et selon les conseils des aînées autochtones qui prendront part au projet. Des représentantes de chacun des huit groupes ou collectivités travailleront en collaboration avec les chercheuses pour élaborer la méthode de recherche convenant le mieux à chaque collectivité.

Préparatifs : critères de sélection des huit groupes

Voici les critères de sélection des groupes qui prendront part à notre étude :

- Les femmes doivent être des connaissances ou des proches des chercheuses.

- Les membres du groupe doivent être convaincues de la nécessité d'une étude semblable et croire que cela pourrait entraîner des conséquences bénéfiques pour les femmes autochtones de leur propre collectivité et du Canada en général.

- Le groupe pourrait vouloir assurer un suivi (p. ex. poursuivre le travail commencé pour revendiquer la mise en application de politiques à l'intérieur et à l'extérieur de la collectivité), continuer d'informer les femmes sur la manière dont les politiques règlent leur vie, établir des réseaux ou des structures de soutien pour les femmes autochtones.

- La collectivité accepte de désigner une agente de liaison.

- Les membres désignés des groupes, y compris les agentes de liaison, travailleront en collaboration avec les chercheuses pour concevoir et mettre en oeuvre la recherche et définir ensuite les recommandations.

Pour renseignements au sujet de l'étude

Directrice de projet
Carolyn Kenny
1696 West 10th Avenue, bureau 302
Vancouver (Colombie-Britannique) V6J 2A1
Tél. : (604) 731-0925
Téléc. : (604) 731-0908
Courriel : cbk@sfu.ca

Haike Muller
1749, rue Waterloo
Vancouver (Colombie-Britannique) V6R 3G3
Tél. : (604) 730-9596
Téléc. : (604) 987-9398
Courriel : haike@portal.ca

Colleen Purdon
271 4th Street East
Owen Sound (Ontario) N4K 1A7
Tél. : (519) 376-7145
Téléc. : (519) 376-8611
Courriel : cpurdon@bmts.com

BIBLIOGRAPHIE

Accord entre les Inuit de la région du Nunavut et Sa Majesté la Reine du chef du Canada (1993). Publié avec l'autorisation conjointe de la Tungavik et du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, Ottawa.

ALASUUTARI, Pertti (1995). *Researching Culture: Qualitative Method and Cultural Studies*, Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.

ANDREW, C. et S. RODGERS (dir.) (1997). *Women and the Canadian State/Les femmes et l'état [*sic*] canadien*, Montréal, McGill-Queen's University Press.

AYLWARD, C.A. (1999). *Canadian Critical Race Theory: Racism and the Law*, Halifax, Fernwood Publishing Company.

BENTZ, Valerie et Jeremy SHAPIRO (1998). *Mindful Inquiry in Social Research*, New York, Sage Publications.

BISHOP, Russell (1996). *Collaborative Research Stories*, Palmerston North, Dunmore Press Ltd.

BLANEY, Fay (1997). *The National Action Committee on the Status of Women's Voters Guide.*

BOWMAN, Sheena et Verna KIRKNESS (1992). *First Nations Schools: Struggles and Triumphs*, Toronto, Association canadienne d'éducation.

CANADA (1993). Déclaration de la ligne de conduite du gouvernement (1992), James Downey, ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien.

——— (1993). *The Indian Act and Amendments, 1970-1993: An Indexed Collection*, Saskatoon, Saskatoon Native Law Centre, University of Saskatchewan.

——— (1994). « Les chemins de la réussite : Stratégie de l'emploi et de la formation des autochtones », *Politique officielle et peuples autochtones, 1965-1992*, vol. 2, Résumés de rapports d'organismes fédéraux et d'organisations autochtones, Centre for Policy and Program Assessment, École d'administration publique, Université Carleton.

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, édictée comme l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, ch. 11.

COLLINS, P.H. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*, New York, Routledge.

Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada (1981). *Rapport de la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada*, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services du Canada.

COUSINS, S. (1994). « Why Inuit Women Are More Employed than Inuit Men », manuscrit inédit présenté à l'Association universitaire canadienne d'études nordiques.

COUTURE, Joseph E. (1985). « Traditional Native Thinking, Feeling and Learning: Some Thoughts in the Relationship between Native Values and the Practice of Native Education », *Multicultural Education Journal*, vol. 3, n° 2, pp. 4-16.

CRPA (Commission royale sur les peuples autochtones) (1996). « Un cadre conceptuel et constitutionnel pour les systèmes de justice autochtone », *Par-delà les divisions culturelles*, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services du Canada, pp. 293-299.

——— (1996). *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services du Canada.

——— (1996a). « Code d'éthique en matière de recherche », *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services du Canada, <http://www.indigenous.bc.ca> [site Web en anglais seulement].

——— (1996b). « Les femmes », chapitre 2 du volume 4 du *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones*, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services du Canada, <http://www.indigenous.bc.ca> [site Web en anglais seulement].

DENZIN, Norman K. et Yvonna S. LINCOLN (dir.) (1994). *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.

Derrickson c. *Derrickson*, [1986] 1 R.C.S. 285.

DION STOUT, Madeleine et Gregory D. KIPLING (1997). *Les femmes autochtones au Canada : orientations de la recherche stratégique en vue de l'élaboration de politiques*, Ottawa, Condition féminine Canada.

DONALDSON, Laura E. (1999). « On Medicine Women and White Shame-ans: New Age Native Americanism and Commodity Fetishism as Pop Culture Feminism », *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Chicago, University of Chicago Press, vol. 24, n° 3, pp. 617-633.

ELSON, Diane (2000). *Le progrès des femmes à travers le monde, 2000*, New York, UNIFEM.

Entente sur la revendication territoriale globale des Dénés et Métis du Sahtu (1993). Ottawa, ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien.

FIC (Fraternité des Indiens du Canada) (c1972). *La maîtrise indienne de l'éducation indienne*, déclaration de principe présentée au ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, Ottawa.

FINE, M. (1991). *Disruptive Voices*, Ann Arbor, University of Michigan Press.

FINE, M. et V. VANDERSLICE (1992). « Reflections on Qualitative Research », *Methodological Issues in Applied Social Psychology*, sous la direction de E. Posavac, New York, Plenum.

FREIRE, Ana Maria Aranjo et Donaldo MACEBO (dir.) (1998). *The Paulo Freire Reader*, New York, Continuum.

GLASER, B. et A. STRAUSS (1967). *The Discovery of Grounded Theory*, Chicago, Aldine.

HAHN, H. (1983). « Paternalism and Public Policy », *Society*, mars-avril, pp. 36-44.

HALL, Stuart et Paul DU GAY (1996). *Questions of Cultural Identity*, Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.

HARAWAY, D. (1988). « Situated Knowledge », *Feminist Studies*, n° 14, pp. 575-599.

HARDING, S. (dir.) (1987). *Feminism and Methodology: Social Science Issues*, Bloomington, Indiana University Press.

HERON, John (1996). *Co-operative Inquiry: Research into the Human Condition*, Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.

HOOKS, B. (1990). *Yearning: Race, Gender, and Cultural Politics*, Boston, South End.

HULL, Jeremy (1984). *Native Women and Work: A Summary Report of a Winnipeg Study*, Institute of Urban Studies.

ILLNICK, Karen (1990). « Women in Politics in the North: An Interview with Caroline Anawak », *Gossip: A Spoken History of Women in the North*, Programme d'aide à l'édition du Comité canadien des ressources arctiques.

ING, Rosalyn (2001). « Dealing with Shame and Unresolved Trauma. Residential School and Its Impact on the Second and Third Generation Adults », thèse, Université de la Colombie-Britannique.

IRVING, Kate (1990). « Summary of Arts and Crafts: Women and Their Work », *Gossip: A Spoken History of Women in the North*, Programme d'aide à l'édition du Comité canadien des ressources arctiques.

ISAAC, Thomas (1995). *Aboriginal Law: Cases, Material and Commentary*, Saskatoon, Purich Publishing.

JACKSON, Margaret (1994). « Aboriginal Women and Self-Government », *Aboriginal Self-Government in Canada: Current Trends and Issues*, sous la direction de J. Hylton, Saskatoon, Purich Publishing.

KIRKNESS, Verna (1997). « A New Wave of Casualties in Aboriginal Education », *First Perspective*.

KROSENBRINK-GELISSEN, L.E. (1991). « The Native Women's Association of Canada », *Native Peoples in Canada: Contemporary Conflicts*, sous la direction de J.S. Frideres, Scarborough, Ontario, Prentice Hall Canada Inc., pp. 335-364.

LANGE, Lynda (1984). « Employment of Native Women at the Norman Wells Expansion Project: Goals and Problems », document inédit.

LAWRENCE-LIGHTFOOT, Sara et Jessica HOFFMAN DAVIS (1997). *The Art and Science of Portraiture*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

LINCOLN, Y. et E. GUBA (1985). *Naturalistic Inquiry*, Londres, Sage Publications.

LOCKHEAD, Clarence (1998). *De la table de cuisine à la table du conseil*, Nepean, Institut Vanier de la famille.

Loi constitutionnelle de 1982, édictée comme l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, ch. 11.

MAFFESOLI, Michel (1988). *Le temps des tribus : le déclin de l'individualisme dans les sociétés de masse*, Paris, Méridiens Klincksieck.

MANCINI BILLSON, Janet (1995). « Clan Mothers and Sky Walkers: Iroquois Women of the Six Nations, Ohswekenow, Keepers of the Culture », *Keepers of the Culture: The Power of Tradition in Women's Lives*, New York, Lexington Books.

M'CLOSKEY, K. (1996). « Art or Craft: The Paradox of the Pangnirtung Weave Shop », *Women of the First Nations: Power, Wisdom and Strength*, sous la direction de Christine Miller et de Patricia Chuchryk, Winnipeg, Manitoba, The University of Manitoba Press, pp. 39-50.

McDERMIT, Noel (1999). Conférence sur la mythologie inuite, Arctic College.

MILES, Roslind (1989). *The Women's History of the World*, New York, Palladin.

MILLER, J.R. (1996). *Singwauk's Vision: A History of Native Residential Schools*, Toronto, University of Toronto Press.

MONTURE-OKANEE, P.A. (1992). « The Violence We Women Do: A First Nations View », *Challenging Times: The Women's Movement in Canada and the U.S.*, sous la direction de Constance Backhouse et de David Flaherty, Montréal, Québec, McGill-Queen's University Press, pp. 193-200.

MOUSTAKAS, C.E. (1994). *Phenomenological Research Methods*, Thousand Oaks Californie, Sage Publications.

NAHANEE, Phoebe (1990). « Dene Women and Work », *Gossip: A Spoken History of Women in the North*, Programme d'aide à l'édition du Comité canadien des ressources arctiques.

NAHANEE, Teressa Anne (1997). « Indian Women, Sex Equality and the Charter », *Women and the Canadian State/Les femmes et l'état [sic] canadien*, sous la direction de Caroline Andrew et de Sanda Rodgers, Montréal, McGill-Queen's University Press.

NATIONS UNIES, COMITÉ DES DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS (1993). *Examen des rapports présentés par les États parties conformément aux articles 16 et 17 du pacte*.

Paul c. *Paul*, [1986] 1 R.C.S. 306.

PEERS, L. (1996). « Subsistence, Secondary Literature and Gender Bias: The Saulteaux », *Women of the First Nations: Power, Wisdom and Strength*, sous la direction de Christine Miller et de Patricia Chuchryk, Winnipeg, Manitoba, The University of Manitoba Press, pp. 39-50.

PICTOU, S.M. (1996). « The Life Learning Experiences and Personal Transformations of Mi'kmaq Women », mémoire de maîtrise inédit, Université Dalhousie, Halifax, Nouvelle-Écosse.

REITER, Robert Alan (1996). *The Law of Canadian Indian Treaties*, Juris Analytica Publishing, Inc.

SCHULTZ, Katherine (1997). « Crossing Boundaries in Research and Teacher Education: Reflections of a White Researcher in Urban Schools and Communities », *Qualitative Inquiry*, Thousand Oaks, Californie, Sage Publications.

SMITH, Linda Tuhiwai (1999). *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples*, New York, Zed Books Ltd.

TURPEL, M.E. (1991). « Home/Land », *Revue canadienne de droit familial*, vol. 10, n° 1, pp. 17-37 et 39-40.

TURPEL-LAFOND, M.E. (1997). « Patriarchy and Paternalism: The Legacy of the Canadian State for First Nations Women », *Women and the Canadian State/Les femmes et l'état [sic] canadien*, sous la direction de Caroline Andrew et de Sanda Rodgers, Montréal, McGill-Queen's University Press.

WARD, Martha C. (1996). *A World Full of Women*, Boston, Allyn and Bacon.

WATER, juge, *et al.* (1993). « A Critical Survey of Human Rights Acts and Commissions », *La discrimination dans le droit et l'administration de la justice*, Institut canadien d'administration de la justice.

WHERRETT, Jill et Jane M. ALLAIN (1995). *Autonomie gouvernementale des autochtones*, Ottawa, ministre des Approvisionnements et Services du Canada.

WILLIAMS, Allison (1997). « Canadian Urban Aboriginals: A Focus on Aboriginal Women in Toronto », *Revue canadienne des études autochtones*, vol. XVII, n° 1, pp. 75-101.

Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada Appel de propositions
L'intégration de la diversité dans la recherche en matière de politiques, ainsi que dans l'élaboration et l'analyse des politiques

Les mouvements de femmes et le féminisme d'État : intégrer la diversité à l'élaboration des politiques gouvernementales
Jill Vickers et L. Pauline Rankin

Intoxicants et grossesse : La place des femmes enceintes ou en âge de concevoir dans les politiques et la processus d'élaboration de celles-ci
Deborah Rutman, Marilyn Callahan, Audrey Lundquist, Suzanne Jackson et Barbara Field

Qui prend pays... L'impact du parrainage sur les droits à l'égalité des femmes immigrantes
Table féministe francophone de concertation provinciale de l'Ontario
Andrée Côté, Michèle Kérisit et Marie-Louise Côté

À coeur ouvert : des Indiennes, des Métisses et des Inuites d'Amérique du Nord parlent de culture, d'instruction et de travail
Carolyn Kenny

Les besoins et les obstacles liés à la santé des femmes autochtones de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick
Kinapi'skw Consulting
Philippa Pictou, Patricia Doyle-Bedwell et Terri Sabattis

Politique d'équité en matière d'emploi au Canada : une comparaison interprovinciale
Abigail B. Bakan et Audrey Kobayashi